

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อภิญญา ถิตย์สมบูรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2566

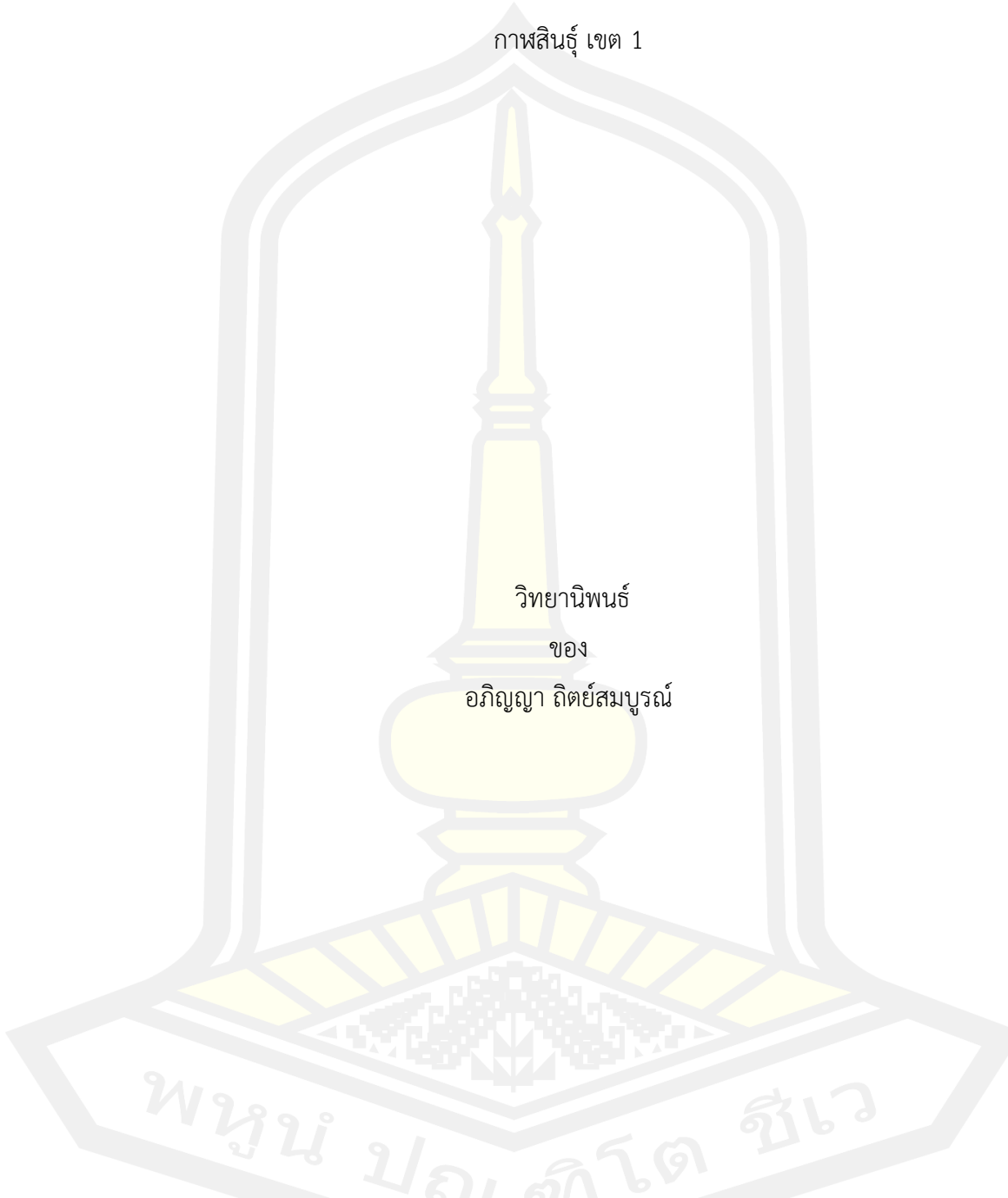
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อภิญญา ถิตย์สมบูรณ์



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Program to Enhance Innovative Leadership of Teachers in the Digital Era under Kalasin Primary Educational Service Area Office 1

Apinya Thitsomboon

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements

for Master of Education (Educational Administration and Development)

March 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รศ. ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

.....กรรมการ
(ผศ. ดร. สินธะวา คามดิษฐ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผศ. ดร. อำนาจ ชนะวงศ์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ชวลิต ชูกำแพง)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ผู้วิจัย อภิญญา ถิตย์สมบูรณ์

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต **สาขาวิชา** การบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และ 2) เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยใช้โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 300 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันรายข้อตั้งแต่ 0.719 ถึง 0.938 และสภาพที่พึงประสงค์รายข้อมีค่าตั้งแต่ 0.306 ถึง 0.752 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.993 และ 0.936 ตามลำดับ และระยะที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และเนื้อหาประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ Module 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ Module 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม Module 4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ Module 5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ยุคดิจิทัล, ครู

TITLE Program to Enhance Innovative Leadership of Teachers in the Digital Era under Kalasin Primary Educational Service Area Office 1

AUTHOR Apinya Thitsomboon

ADVISORS Associate Professor Songsak Phusee - orn , Ph.D.

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration and Development

UNIVERSITY Mahasarakham University **YEAR** 2023

ABSTRACT

This research aimed ; 1) study current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance innovative leadership of teachers in the digital era under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1. 2) to design, construct and evaluate the program to enhance innovative leadership of teachers in the digital era under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1. The research method was divided into 2 phases: Phase 1 was to study the current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance innovative leadership of teachers. The samples were 300 teachers under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1 selected through the stratified random sampling. The research instrument was scaling questionnaire. The discrimination of the questionnaire, the current conditions ranges from 0.719 to 0.938, and the desirable condition. It ranges from 0.306 to 0.752. The reliability current conditions and desirable conditions of the questionnaire were 0.993 and 0.936. Phase 2 was to design, construct and evaluate the program to enhance innovative leadership of teachers in the digital era. Evaluating the program by experts selected through the purposive sampling technique. The research instruments were interview form and evaluation form on appropriateness and possibility of the programs to enhance innovative leadership of teachers. The Data was analyzed by using percentage, mean, standard deviation and modified priority

index.

The results showed that;

1. The current stage of the innovative leadership of Teachers was overall in the medium level. The highest average aspect was participation and teamwork. The desirable conditions of the innovative leadership of Teachers was overall in the highest level. The highest average aspect was the establishing an innovative organization. The needs assessment to the development of the innovative leadership of Teachers which ordered of the needs assessment from more to less were establishing an innovative organization, information technology using, creativity, vision and participation and teamwork.

2. The program to enhance innovative leadership of teachers in the digital era under Kalasin Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 1) Principle 2) Objectives 3) Content 4) Activity 5) Measurement and evaluation. The content consisted of 5 modules: Module 1 vision, Module 2 creativity, Module 3 participation and teamwork, Module 4 establishing an innovative organization and Module 5 information technology using. The results of overall program evaluation were the highest level appropriate and the possibilities are at the highest level.

Keyword : Development of the Program, Innovative Leadership, Digital Era, Teacher

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้แนวคิด คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และตรวจสอบข้อบกพร่อง พร้อมกับชี้แนะวิธีการปรับปรุงพัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยด้วยความเมตตา ซึ่งเป็นคุณูปการด้านวิชาการและด้านการทำงานในหน้าที่ต่อผู้วิจัยอย่างสูงยิ่ง และขอขอบคุณรุ่นพี่และเพื่อนนิสิต พ.34 ทุกท่านที่ช่วยแนะนำและให้กำลังในการทำงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องของผู้วิจัยทุกคนที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัย จนทำให้การวิจัยนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และคุณค่าของงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณ ตลอดทั้งขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึงคุณูปการของนักวิชาการผู้สร้างผลงานทางวิชาการที่ทำให้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการค้นคว้าวิจัย จนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อภิญญา ถิตย์สมบูรณ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ซ

สารบัญ ..... ฌ

สารบัญตาราง ..... ฏ

สารบัญภาพประกอบ ..... ฑ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

คำถามของการวิจัย 4

ความมุ่งหมายการวิจัย 4

ความสำคัญของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 5

กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล 11

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 15

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 37

การพัฒนาครู 41

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 54

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 63

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 72
งานวิจัยในประเทศ 72
งานวิจัยต่างประเทศ 76
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 78
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 80
ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 89
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 96
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 96
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 96
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 97
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 131
ความมุ่งหมายของการวิจัย 131
สรุปผล 131
อภิปรายผล 132
ข้อเสนอแนะ 143
บรรณานุกรม 145
ภาคผนวก 156
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 157
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 160
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล 174
ภาคผนวก ง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 180

ภาคผนวก จ คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 209
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ 220
ประวัติผู้เขียน 240

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 25

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 27

ตาราง 3 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู 51

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม 58

ตาราง 5 ข้อมูลโรงเรียน นักเรียน ห้องเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 64

ตาราง 6 คะแนน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 – 2564 70

ตาราง 7 คะแนน O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 – 2564 70

ตาราง 8 คะแนน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 – 2563 71

ตาราง 9 คะแนน RT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2561 – 2563 71

ตาราง 10 แสดงจำนวนประชากรและตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 81

ตาราง 11 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 98

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวม 99

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ 100

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 102

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 104

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 106

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 108

ตาราง 18 กระบวนการพัฒนาครูและกิจกรรมการพัฒนาในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล 122

ตาราง 19 ผลการประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 129

ตาราง 20 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 175

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 177

ตาราง 22 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน 178

ตาราง 23 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ 178

ตาราง 24 ผลการหาค่าความเที่ยงตรง (X) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 178

ตาราง 25 ผลการหาค่าความเที่ยงตรง ($\overline{X}$) ของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 179

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 7

ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง 79

ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 128

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ประเด็นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษาไว้หลายมาตรา มาตราที่สำคัญ คือ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทยและในมาตรา 22 “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จได้ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังกล่าวจำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ทั้งในรูปแบบของการศึกษาวิจัย การทดลองและการประเมินผลนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด นวัตกรรมที่นำมาใช้ทั้งที่ผ่านมาแล้วและที่จะมีในอนาคตมีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ อาทิ นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร นวัตกรรมทางด้านการเรียนการสอน นวัตกรรมทางด้านสื่อการสอน นวัตกรรมการประเมินผล และนวัตกรรมการบริหารจัดการ ทั้งนี้เนื่องจากในโลกยุคโลกาภิวัฒน์มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิมเพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

(บุญเกื้อ ควรหาเวช, 2542) การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาและพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น ปัญหาที่เกี่ยวเนื่องกับจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบบริหารจัดการด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553)

ยุคดิจิทัลเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่าผู้เรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะทำอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียนยุคดิจิทัล (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561) การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษา เนื่องจากนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสามารถช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ ช่วยในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ช่วยในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) กระทรวงศึกษาธิการได้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารการศึกษา จึงได้มีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยได้จัดตั้งโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งขยายผลสู่ระดับประเทศ พัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับจังหวัด ขยายผลนวัตกรรมการศึกษาสู่ระดับชาติและพื้นที่อื่น ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา โดยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มอ่อนและยากจน และร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา การพัฒนาและการขยายผลนวัตกรรมการศึกษา (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2561)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมีเพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะ

พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ดำเนินการจัดการศึกษาโดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 169 แห่ง โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งผลการประเมินการทดสอบคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา มีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ โดยปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ทำให้ครูต้องปรับตัวรับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ส่งผลต่อการสอนที่เป็นหน้าที่หลักของครู เนื่องจากครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องพัฒนาปรับปรุงหาแนวทางแก้ไขให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นมากในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถช่วยให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564 – 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 และกำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1, 2565 ข)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลและสภาพปัญหาของการจัดการศึกษาในโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัยเห็นว่า

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา และยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศในการนำไปกำหนดเป็นโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สามารถปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่รวดเร็ว เพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล และเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกำลังสำคัญให้มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2. เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้ที่สนใจได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และครูในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สามารถสังเคราะห์เนื้อหา ได้องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ขอบเขตประชากรและตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็นระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 114 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 52 โรง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรง รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,170 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 169 โรง

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 300 คน ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1. ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ด้านนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูต้นแบบ จำนวน 1 คน โดยทำการเก็บข้อมูล จำนวน 3 โรงเรียน รวม 6 คน

2. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล, 2551; ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553 ; สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2559 ; กุลชลี จงเจริญ, 2561 ; Roscorla, 2010 ; George, 2012 ; Wooi, 2013 ; Horth, 2014 ; Owen, 2015 และ Perera, 2016) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม (ธำรง บัวศรี, 2542 ; ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์, 2553 ; สุวิทย์ ยอดสละ, 2557 ; เชษฐา ค้าคล่อง, 2557 ; Charney and Conway, 2005 ; Armstrong, 2010 ; Funnel and Rogers, 2011 ; McDavid, Huse and Ingleson, 2013 และ Dyer and others, 2013) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

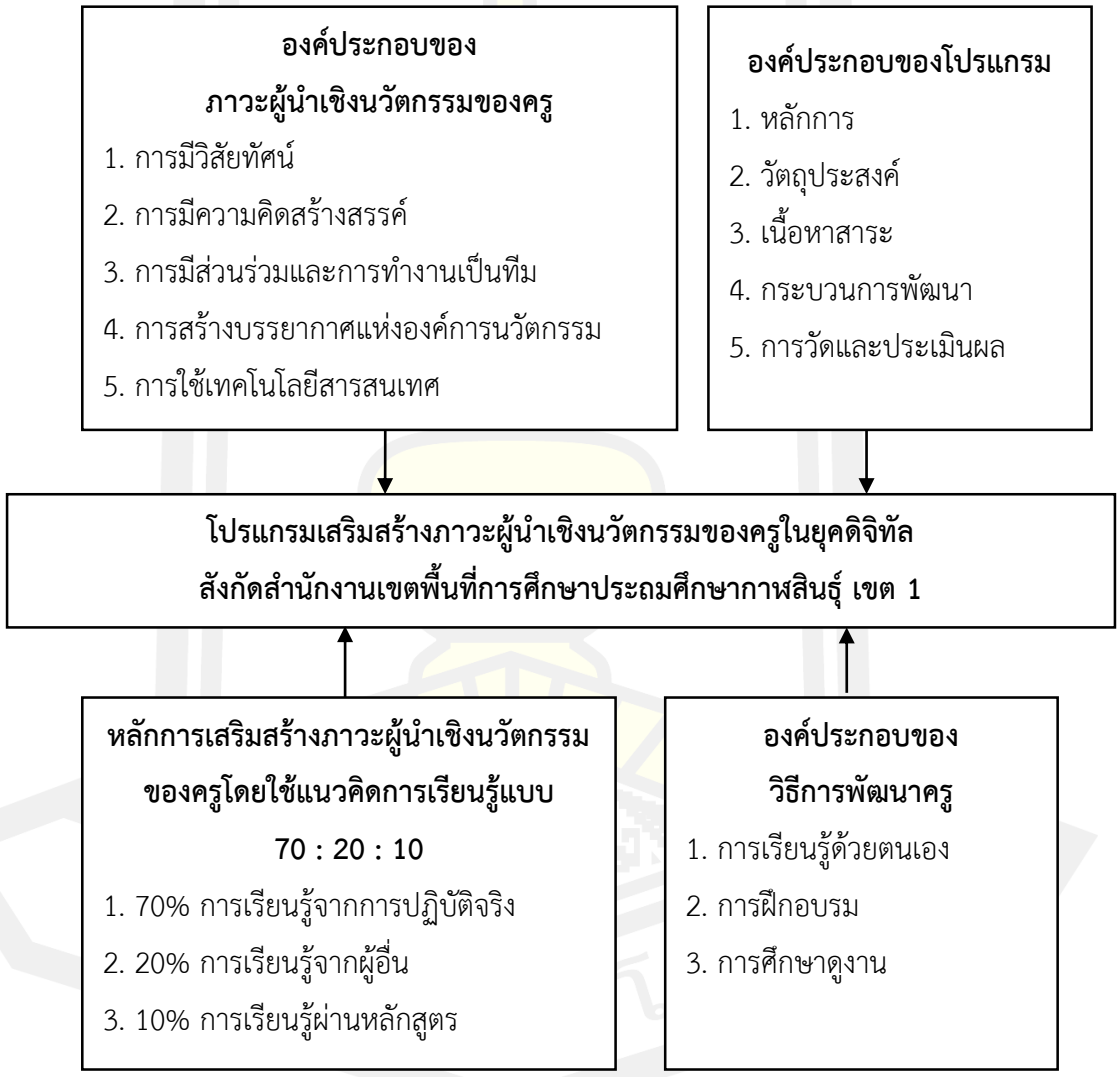
3. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 (พัชรา วาณิชวศิน, 2560 ; Lombardo and Eichinger, 1996 ; Jennings, 2013 และ Charles and Wargnier, 2013) ประกอบด้วยหลักการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) 70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น และ 3) 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร

4. วิธีการพัฒนาครู (เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2544 ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544 ; นิพนธ์ สารชาติ, 2550 ; สมคิด บางโม, 2552 ; Spark, 1989

และ Fullen and Hargreaves, 1992) ประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม และ 3) การศึกษาดูงาน

กรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาใช้สำหรับยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 แสดงด้วยแผนภาพ ดังภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละองค์กร

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลกระตุ้นชี้นำ จูงใจ ผลักดันให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจเพื่อที่จะดำเนินงานในองค์การให้สำเร็จและร่วมปฏิบัติตามได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาทแสดงให้เห็นถึงการสร้างบทบาทการเป็นผู้นำ การสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยการวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มีความรอบรู้ และประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคขององค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

3.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความแปลกแตกต่างจากเดิม มีการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน สามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน

3.3 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูในการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดี

3.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน มีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง และสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

3.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา

4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู หมายถึง แบบแผนที่ถูกสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบสำหรับพัฒนาครูด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ซึ่งถูกออกแบบให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน โดยส่วนประกอบทั้งหมดถูกสร้างขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการนำไปพัฒนาครู เพื่อให้เกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม

5. แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 หมายถึง หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ โดยแบ่งตามสัดส่วน 70 : 20 : 10 ได้แก่ 1) 70% การฝึกปฏิบัติงานจริง 2) 20% การศึกษาดูงาน และ 3) 10% การฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

6. ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่รัฐบาลมีแผนการพัฒนาในระดับประเทศที่สอดคล้องกันระหว่างทุกหน่วยงานรัฐบาลเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยการสื่อสารสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเร็วในการสื่อสาร ส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

7. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและสนับสนุนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565

8. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 169 แห่ง ที่จัดการศึกษาในระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในจังหวัดกาฬสินธุ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล โดยกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล
    1.1 ความหมายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล
    1.2 แนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
    2.2 ความหมายของนวัตกรรม
    2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    3.1 ความหมายการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    3.2 หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
4. การพัฒนาครู
    4.1 ความหมายของการพัฒนาครู
    4.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
    4.3 กระบวนการพัฒนาครู
    4.4 วิธีการพัฒนาครู
5. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    5.1 ความหมายของโปรแกรม
    5.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
    5.3 การประเมินโปรแกรม
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
    6.1 บริบททั่วไป
    6.2 แนวทางการดำเนินงาน
    6.3 ข้อมูลเชิงพัฒนา

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

1. ความหมายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลไว้หลากหลาย ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (ออนไลน์ ; อ้างอิงมาจาก เพ็ญจันทร์ สินธุเขต, 2560) ได้กล่าวถึง การศึกษายุคดิจิทัลหรือการศึกษา Thailand 4.0 เพื่อสร้างนวัตกรรมในทุกงาน ทุก Sector ทุกระดับสังคม คนทุกคน ทุกอายุเป็น “ผู้ทำงานด้วยความรู้” (Knowledge worker) มีการเรียนรู้ทุกจุดของชีวิต ทุกคนมีทักษะการเรียนรู้ (Learning skill) แต่ละคนเป็นเจ้าของ รัฐจัดอำนวยความสะดวก โดยจัด e-Learning Tools ให้เป็นการเรียนรู้แบบ “ประชาธิปไตย” โดยประชาชนของประชาชน เพื่อประชาชนเพื่อประเทศไทย 4.0 และใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมเพื่อ Creative Economy & Creative Society รัฐต้องเปลี่ยนบทบาทจาก Command & Control เป็น Empowerment เพื่อเปลี่ยนเศรษฐกิจและสังคมแบบ Disruptive Change

อติพร เกิดเรือง (2560) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลว่า ต้องคำนึงถึง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เน้นการสร้างสรรค์ ปรับแต่งการเรียนรู้ การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เน้นการใช้เครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ สร้างสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนพบประสบการณ์จริง เนื้อหาการเรียนรู้ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายออนไลน์ สามารถสร้างองค์ความรู้ แบ่งปันความรู้ และเนื้อหาผ่านเครือข่ายออนไลน์ และส่งเสริมความรู้ในโลกแห่งการทำงานมากขึ้น

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2563) การศึกษาในยุคดิจิทัล (Digital Education) หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคนให้ได้มีโอกาสใช้คอมพิวเตอร์ไร้สายทำงาน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจ มีส่วนร่วม ความสนใจ และจัดระเบียบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผลการเรียน และนิสัยการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทักษะการค้นหาข้อมูลและการสื่อสารที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป้าหมายให้นักเรียน นักศึกษา ในยุคดิจิทัลใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อช่วยยกระดับและปรับปรุงการเรียนหรือผลการเรียนของตนเอง เน้นการใช้เครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้สร้างสถานการณ์จำลอง ให้ผู้เรียนพบประสบการณ์จริง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายออนไลน์และมีความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์และ

อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสร้างองค์ความรู้แบ่งปันความรู้และเนื้อหาผ่านเครือข่ายออนไลน์และส่งเสริมความรู้ในโลกแห่งการทำงานมากขึ้น

2. แนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้สรุปแนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

อติพร เกิดเรือง (2560) ได้สรุปแนวทางการนำไปสู่การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

1. การเปลี่ยนรูปของการศึกษา (Educational Transformation) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อยุคแห่งการเรียนรู้ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ควรมีการขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และไม่สามารถอยู่ตัวคนเดียว โรงเรียนไม่ควรอยู่ในระบบปิดแต่ควรเปิดตัวเองหรือขยายตัวออกมา โดยสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรต่าง ๆ ภายนอกในรูปแบบความร่วมมือใหม่ ๆ มากขึ้น การออกแบบหลักสูตรหรือการเรียนการสอนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลมากขึ้น ควรรวมตัวกันเพื่อเชื่อมสัมพันธ์สร้างองค์ความรู้ใหม่ และเชื่อมโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศให้สามารถใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาทีมงานในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถสูงและเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อรองรับการออกแบบรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยครูผู้บริหารควรร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนรู้และแนวทางการวัดผลและประเมินผลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคุณภาพและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การดำรงอยู่ของสถานศึกษา (School Stability) การคงอยู่ของสถาบันการศึกษายังมีความจำเป็นที่ต้องให้เด็กเดินทางไปโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้เจตคติทักษะพัฒนาความสามารถ ใช้คลังความรู้จากห้องสมุด ฝึกฝนการใช้ทักษะชีวิตร่วมกับเพื่อน ๆ มีประสบการณ์ร่วมกับครู เพื่อน และนักเรียนคนอื่น ๆ เพื่อไปสู่การศึกษาต่อหรือการประกอบสัมมาชีพ ประกอบกับการศึกษายุคใหม่นั้น ควรเพิ่มแนวทางในการพัฒนาสมองและสร้างสรรค์ปรับแต่งการเรียนรู้ได้ตามความต้องการ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับครูอาจารย์ ถกกันในเรื่องความรู้เพื่อให้เด็กเกิดการคิดเชิงวิพากษ์ และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การสื่อสารด้วยการเขียนและการพูด และประยุกต์ใช้ความรู้ในโลกแห่งความเป็นจริง ขณะเดียวกัน การคงอยู่ของสถาบันการศึกษาก็ยังคงประโยชน์อยู่ได้เพราะการได้ใช้ชีวิตในสถาบันการศึกษา การเจอพบปะเพื่อนฝูง การรับฟังการเรียนในห้องเรียน การจัดกลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ ก็ยังคงเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ การพัฒนาครูอาจารย์ควรมองตนเองเป็นน้ำพุแห่งความรู้ให้น้อยลง และเป็นผู้ให้คำชี้แนะมากขึ้นกว่าเดิม

3. การตอบสนองความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (Technology Advancement) เป็นการให้ครูได้เข้าถึงเทคโนโลยีจากอินเทอร์เน็ตมากขึ้น โดยเข้ามาช่วยให้เด็กสามารถสืบเสาะค้นคว้าหาข้อมูลที่รวดเร็ว หากมีความต้องการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ สามารถดึงเนื้อหาเก่า ๆ มาทบทวนได้ทันที ครูสามารถมีเวลาว่างมากขึ้นสำหรับเตรียมเนื้อหาที่มีความสำคัญมากกว่า ครูสามารถใช้เทคโนโลยีบันทึกภาพและวีดิทัศน์การสอนของตนเอง เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าดูได้ผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์ ทั้งก่อนเวลาสอนจริงและหลังการเรียนการสอน เพื่อทบทวนบทเรียน ทำให้ครูและผู้เรียนมีเวลาพูดคุยกันเมื่อถึงชั่วโมงสอนมากขึ้น

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการเสริมบทเรียนในวิชาที่ผู้เรียนสนใจ เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ตรง สามารถนำแนวคิดจากทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยผ่านการจัดกิจกรรมโครงงาน การประกวด อาทิ โครงการทางธุรกิจขนาดเล็กในชุมชน ที่เริ่มด้วยการศึกษาแนวคิด การวางแผนการทำงานร่วมกับครูและเพื่อนนักเรียน การเตรียมความพร้อมด้านวัสดุและสื่อ และการดำเนินงานซึ่งนำไปสู่การสร้างเครือข่ายทางธุรกิจขึ้นมาในชุมชน เพื่อเป้าหมายในการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ชุมชนชนิดใหม่ เพื่อโลกในยุคหน้า โดยนักเรียนต้องมีความรู้ในการเขียนแผนงาน การออกแบบต้นแบบให้เป็นรูปร่าง จนเข้าสู่การประกวดแข่งขัน โดยกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หากประสบผลนักเรียนเหล่านี้อาจสร้างแบรนด์เป็นของตนเอง ชุมชน หรือโรงเรียนได้ในอนาคต การสร้างสถานการณ์ดังกล่าวเป็นโอกาสที่ดีสำหรับทดสอบแนวคิดกับสถานการณ์จริงที่ผู้เรียนควรได้รับ

5. การจัดการเรียนการสอน (Instruction) การศึกษายุคใหม่ควรนำเนื้อหาที่สอนวางเอาไว้บนเครือข่ายออนไลน์ เพื่อให้คนอื่นได้เข้าถึงฟรีแบบ Massive Open Online (MOOCs) และอาจร่วมกับบรรดาครูด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาเนื้อหาใหม่ ๆ ขึ้นมาเป็นสถานศึกษาหนึ่งในเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่นักเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นได้เข้ามาเรียนรู้ พร้อมคงรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเอาไว้เพื่อคงอยู่ของประวัติศาสตร์และไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยวอีกต่อไป เนื้อหาที่เกิดขึ้น จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปวางบนเครือข่ายออนไลน์ โดยเปลี่ยนแนวคิดที่ถือว่าเป็นทรัพย์สินที่สร้างความได้เปรียบของสถาบันให้กลายเป็นผู้นำในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านโลกออนไลน์ที่ทุกคนเข้าถึงสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา

6. การเรียนรู้โลกแห่งดิจิทัล (World Digital Learning) เป็นการสร้างองค์ความรู้ผ่านลงไปในเครือข่ายออนไลน์ที่เกิดจากการสร้างเนื้อหาร่วมกัน แบ่งปันความรู้ปรับปรุงและขยายเนื้อหาเป็นนวัตกรรมเนื้อหาการสอนแล้วแบ่งปันไปทั่วโลก แล้วฝึกฝนเด็กรุ่นใหม่ให้รู้จักค้นคว้าและทำงานร่วมกันผ่านเครือข่ายทั่วโลกเป็นการทำลายกำแพงการศึกษาที่ขวางกั้นลงไป ครูเพียงแต่คอยเฝ้ามองดูการเติบโต คอยบอก และแก้ไขข้อผิดพลาดไม่ให้ผู้เรียนออกนอกลู่นอกทาง ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านเครือข่ายดิจิทัลที่เชื่อมโยงเข้าหากัน เด็กได้เรียนรู้จากสุดยอดนักคิดทุกคน

ในทุกเรื่องที่เขาสนใจ ซึ่งเป็นการเปิดกว้าง สำหรับทุกคนในโลกไม่เฉพาะแต่ในห้องเรียน เหมือนสมัยดั้งเดิมที่ผ่านมา การเปิดกว้างเช่นนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโลกแห่งการทำงานที่มีการแข่งขันที่สูง และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากคนที่มีงานทำแล้ว คิดกลับไปเรียนหนังสือใหม่ เป็นเรื่องที่อาจจะยาก เพราะต้องใช้เงินทุนและเวลาแต่การเปิดให้เรียนเพิ่มเติมเฉพาะเรื่องที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน จากโลกดิจิทัลคือสิ่งที่ภาครัฐและเอกชน ควรให้การสนับสนุนเพื่อให้ระดับองค์ความรู้ในโลกของการทำ งานและโลกความเป็นจริงมากขึ้น

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต (2560) ได้สรุปแนวทางการจัดการศึกษาในยุค (ดิจิทัล) : Thailand 4.0 สำหรับสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร เนื้อหาสาระองค์ความรู้ไม่แยกส่วนจากกัน ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ มีความยืดหยุ่น ตามบริบท เชื่อมโยงและสอดแทรกขอบข่ายสหวิทยาการสำหรับศตวรรษที่ 21

2. ด้านกระบวนการเรียนรู้ เน้นวิธีการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่บูรณาการเทคโนโลยี สืบค้น และใช้เนื้อหาเป็นฐาน สอนในบริบทที่เป็นจริง สร้างทักษะการคิดในขั้นที่สูง และซับซ้อนขึ้น

3. ด้านการวัดผลประเมินผล ปฏิรูปแนวการวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นการประเมินในรูปแบบใหม่ที่เน้นทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการสะท้อนผลการปฏิบัติของผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้ประจำวัน

4. ด้านการพัฒนาสื่อ สร้างความรู้ในการใช้สื่อ สารสนเทศ และเทคโนโลยีหลากหลาย สื่อจาก ICT ระบบ Internet ในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ “โลกคือห้องเรียน”

5. ด้านบุคลากร มุ่งสู่เป้าหมายและมีลักษณะได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ด้าน ICT 2) จัดโครงสร้างพื้นฐาน Hardware, Software, Network 3) พัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 4) พัฒนาสื่อ และกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน 5) เน้นให้ผู้เรียนให้สามารถประเมินความก้าวหน้าของตนเอง 6) จัดหาสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) พัฒนาทักษะพื้นฐานและคุณลักษณะของผู้เรียน 8) วิจัยพัฒนาต่อยอดความรู้สามารถปรับตัว (Adapting) มีวิสัยทัศน์ (Being Visionary) ถึงความต้องการของนักเรียน ครูเป็นผู้เรียนรู้ (Learner) ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC)

สรุปได้ว่า แนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล คำนึงถึงการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เน้นการสร้างสรรค์ ปรับแต่งการเรียนรู้ การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เน้นการใช้เครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ สร้างสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนพบประสบการณ์จริง เนื้อหาการเรียนรู้ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายออนไลน์ สามารถสร้างองค์ความรู้ แบ่งปันความรู้ และเนื้อหาผ่านเครือข่ายออนไลน์ และส่งเสริมความรู้ในโลกแห่งการ

ทำงานมากขึ้น และต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งหลักสูตร กระบวนการสอน ครู การวัดผลประเมินผล และการจัดการศึกษาต้องมีพลวัตที่เหมาะสมในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้กระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายามอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด ตลอดจนเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ปวีณา กันถิน (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่ เพื่อจูงใจหรือชี้นำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

Maxwell (2011) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การมีอิทธิพลหรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นสิ่งต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนการสร้างความเปลี่ยนแปลง ความท้าทาย และการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวของผู้ตามและการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุระดับสูงสุด

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลกระตุ้นชี้นำ จูงใจ ผลักดันให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์การให้สำเร็จและร่วมปฏิบัติตามได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) มีความหมายตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน แปลว่า “สิ่งที่ทำขึ้นใหม่ หรือแปลกจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการหรืออุปกรณ์ เป็นต้น” มาจากคำบาลี สันสกฤต นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) ให้นิยามนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ การผลิต การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อเกิดผลดีทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการกำเนิดผลิตภัณฑ์การบริการกระบวนการผลิตใหม่การปรับปรุงเทคโนโลยีการ แพร่กระจายเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์และเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ในเชิงเศรษฐศาสตร์ถือว่าได้นวัตกรรมเป็นการนำแนวคิดใหม่

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นการนำเอาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ มาใช้โดยตรง (Adopt) มาปรับใช้ (Adapt) หรือริเริ่มขึ้นมาใหม่ เมื่อนำมารวมความหมายภาวะผู้นำแล้ว เปรียบเป็นความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่วนกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาโดยตรง

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า กระบวนการหรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้แบบใหม่เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคล หรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

Rogers (1983) ได้ให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรม (Innovation) ว่า นวัตกรรม คือ ความคิด การกระทำ หรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยอื่น ๆ ของการยอมรับในสังคม ดังนั้น นวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ ดังต่อไปนี้ 1) สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลย 2) สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ และ 3) สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม

สรุปได้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการนำทฤษฎี หลักการมาใช้โดยตรงหรือมาปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ ซึ่งนวัตกรรมจะต้องมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ส่งผลให้การดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ภายใต้ความรู้ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ เป็นต้น

3. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพบทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจ สมาชิกภายในองค์การรวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครูบุคลากรและ

นักเรียน มีความคิดและความรู้ใหม่ ๆ โดยร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภายในเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Sharma (2008) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างอิทธิพลกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นทั้งงานและคนให้สอดคล้องกันเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์และแข่งขันได้ซึ่งผู้บริหารจะบริหารจัดการโดยเน้น วิสัยทัศน์ พันธกิจ การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสาร ความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดการความเสี่ยงและการพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ

Horth (2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้ที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหรือใช้การแก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาทแสดงให้เห็นถึงการสร้างบทบาทการเป็นผู้นำ การสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
2. มีจุดเน้นหรือเป้าหมาย ร่วมกันในการปฏิบัติงาน
3. เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน
4. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ
5. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต และ
6. ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงนวัตกรรมอย่างมีกลยุทธ์

Imaginationcomau (2016) ได้กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ ดังนี้

1. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (Black Swan Events) ได้อย่างทันท่วงที ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

3. สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ เพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ในการบริหารจัดการ

4. สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

5. สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ

Loader (2016) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2551) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรมีแนวปฏิบัติสำหรับผู้นำดังนี้

1. ทำตนเป็นแบบอย่างในการท้าทายสิ่งที่ดำเนินการอยู่หรือกระบวนการที่ปฏิบัติอยู่ โดยหมั่นสื่อสาร โน้มน้าวให้ทีมงานค้นหามุมมองที่จะปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

2. วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทีมงาน ร่วมระดมความคิดในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และการปลดล็อคเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงโครงสร้างหน่วยงานและการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิด และกล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

4. สร้างความรู้สึกตื่นเต้น สนุกในการทำงานแก่ทีมงาน ด้วยการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน มีท่าทีและพฤติกรรมที่กระตือรือร้นในการทำงานกับทีมงาน จับจ้องมองหาผลงานหรือความคิดของพนักงานที่แปลก แตกต่าง น่าสนใจอยู่เสมอ ๆ และให้การชื่นชมยกย่องโดยทันที ผู้นำที่สามารถสื่อสารเหตุผลเป้าหมายที่ชัดเจนนั้นถือว่ากำลังบริหารสมองซีกซ้ายของพนักงาน และการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ การชมเชยยอมรับพนักงานนั้นเป็นการบริหารสมองซีกขวาของพนักงาน หากผู้นำทำบทบาทหน้าที่ในการสื่อสารด้วยเหตุด้วยผล พร้อมทั้งจุดประกายความคิด วางภาพแห่งหวัง และกระตุ้นจูงใจอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้ผู้นำทำหน้าที่ในการปลดปล่อยพลังปัญญาจากสมองทั้ง 2 ซีกของทีมงานได้อย่างเต็มที่

5. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการให้ปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติม ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งเรียนรู้และสอนได้ ไม่ใช่เรื่องที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้นำที่นำด้วยการพูดจริงและทำจริงในแนวปฏิบัติข้างต้นนั้น ย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) กล่าวว่าการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้

2. ควรมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญและต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรม และผู้สนับสนุน อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กรยังต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการมุ่งเน้นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลาย ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้ บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม

3. ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ โดยที่การตกแต่งและการวางแผนสำนักงานแบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสารพูดคุยสร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ

4. ต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงและการจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กรก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจรวมถึงจากความต้องการของผู้บริโภค

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่าผู้บริหารที่เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ

1. การนำสู่การเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย

2. การนำสู่การคิด เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้แนวคิดวิธีการทำงานใหม่ ซึ่งการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่าง เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไป จึงไม่สามารถนำวิธีการของหน่วยงานอื่นมาปรับใช้ได้ทันที ดังนั้นผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic

thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าสถานศึกษามีจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาอะไร โอกาสและอุปสรรคใดบ้าง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงาน กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจา เพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไร กลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

4. การนำสู่นวัตกรรม โดยเมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ เป็นต้น เพื่อเปลี่ยนการวิจัยในชั้นเรียนที่มุ่งเน้นเพียงแค่ประกอบการประเมินผลการสอนของครูสู่การพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ

กุลชลี จงเจริญ (2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบไปด้วยส่วนที่สำคัญได้แก่ วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม หรืออีกมุมมองหนึ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบด้วย องค์ประกอบการเกิดแนวความคิดทั้งแบบสำรวจและแบบเพิ่มมูลค่าอันจะนำสู่วิธีการนวัตกรรมในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานแบบใหม่ และองค์ประกอบการประเมินความคิดเชิงนวัตกรรมและการนำไปสู่การปฏิบัติการกำกับ ควบคุม รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

Roscorla (2010) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. สร้างสิ่งใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ (Embrace the challenge)

2. ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ผ่านการร่วมมือแบบทีมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้ (Drive change through collective creativity and knowledge)

3. สร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Shape the culture)

4. สร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ (Establish a professional learning system) คือ สร้างระบบการเรียนรู้อย่างยั่งยืนและชุมชนมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม

5. การตัดสินใจและจัดระบบการทำงาน (Decide and systematize) ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสร้างพิมพ์เขียวในการพัฒนาวิชาชีพ กลยุทธ์ วิธีการและทรัพยากร เน้นการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เพื่อให้บุคลากรนำสู่การปฏิบัติด้วยตนเอง

6. ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Ensure digital access and infrastructure) ต้องให้ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อและโลกออนไลน์ เช่น บล็อกจากเว็บไซต์ต่าง ๆ สภาพแวดล้อมเสมือน โดยวางให้เป็นรากฐานที่สำคัญ

7. ความรับผิดชอบความต้องการ (Demand accountability) เป็นการแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ การสร้างนวัตกรรมย่อมมีทั้งผลสำเร็จและการเสี่ยงล้มเหลว และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ผู้นำจะต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียเพราะเป็นการให้โอกาสการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์การ

George (2012) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะนำความยั่งยืนมาสู่องค์การจะต้องมีลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม คือ ผู้นำจะต้องไม่ชื่นชมเพียงผลประโยชน์จากนวัตกรรม ผู้นำควรจะทำให้เป็นวัฒนธรรมขององค์การและเป็นกลยุทธ์ของการเจริญเติมโตขององค์การ

2. การมีวิสัยทัศน์ในระยะยาวในการวางแผนการทำงาน การสร้างนวัตกรรมอาจจะไม่ได้ผลในระยะสั้น ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล ให้ความสนับสนุนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

3. ความกล้าหาญที่จะไม่กลัวความล้มเหลว แต่จะเรียนรู้จากความล้มเหลวเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น ความเสี่ยงจากการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ผู้นำจะต้องเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาองค์การ

4. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมอย่างเข้มข้น ผู้นำนวัตกรรมจะต้องมีส่วนร่วมอย่างมากกับทีมงาน โดยการตั้งคำถาม การให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและกำลังมองหาวิธีการที่จะทำโครงการขยายผลกระทบของการสร้างนวัตกรรม

5. ความอดทนต่อผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหาร คือเห็นความแตกต่างในองค์การ และใช้วิธีสร้างกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมไม่ขึ้นกับการบริหารแบบดั้งเดิม

Wooi (2013) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นเป็นตอน

2. มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของ

พนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เสมอ

3. ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่าตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

5. มีกลยุทธ์ หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

Horth (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ (Innovative approach to leadership) คือ การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ และคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานบนพื้นฐานของการเข้าถึงข้อมูลหรือการคาดการณ์ในเชิงวิสัยทัศน์ วิธีการนวัตกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม (Leadership for innovation) ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การ เพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of innovation) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เช่น การทำงานท่ามกลางทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือการทำงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขัน เป็นต้น

Owen (2015) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Visionary) มีแนวคิดเพื่อการพัฒนา สามารถสร้างความตระหนักในการรับผิดชอบร่วมกัน

2. กล้าเสี่ยง (Risk-Taking) เรียนรู้จากการทดลอง ลองผิดลองถูก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ

3. มีรูปแบบในการเรียนรู้ (Modeling Learning) มีกระบวนการที่ดี เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จากการศึกษาค้นคว้า

4. สร้างความร่วมมือ (Establishing Collaborative) เป็นการสร้างทีมในการทำงาน

Perera (2016) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำนวัตกรรมมีอยู่ 10 ลักษณะ คือ

1. มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ดีเยี่ยม
2. ให้ความสำคัญกับลูกค้า
3. สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. แสดงความกล้าหาญและภักดี
5. สร้างความศรัทธาในวัฒนธรรมนวัตกรรม
6. การโน้มน้าวใจ
7. เก่งในการตั้งเป้าหมาย
8. เน้นความเร็ว
9. สื่อสารตรงไปตรงมา และ
10. สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผ่านการกระทำ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักวิชาการ ได้แก่ จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2551), ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553), สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559), กุลชลี จงเจริญ (2561), Roscorla (2010), George (2012), Wooi (2013), Horth (2014), Owen (2015) และ Perera (2016) สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความสอดคล้องกับแหล่งที่มา / องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2551)	ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553)	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559)	กุลชลี จงเจริญ (2561)	Roscorla (2010)	George (2012)	Wooi (2013)	Horth (2014)	Owen (2015)	Perera (2016)	ความถี่
1. สร้างสิ่งใหม่ที่ท้าทาย	✓			✓	✓	✓		✓			5
2. มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์	✓		✓		✓		✓				4
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓		✓		✓				✓		4
4. การตัดสินใจและจัดระบบการทำงาน					✓						1
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ			✓		✓						2
6. การมีความคิดสร้างสรรค์					✓	✓	✓				3
7. การมีวิสัยทัศน์		✓				✓	✓		✓	✓	5
8. การจัดการความเสี่ยง				✓		✓					2
9. ยอมรับความแตกต่างในองค์การ						✓					1
10. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม		✓			✓		✓		✓		4
11. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม		✓						✓		✓	3
12. กล้าเสี่ยง	✓								✓	✓	3
13. สร้างความศรัทธาในวัฒนธรรมนวัตกรรม		✓								✓	2
14. มีการตั้งเป้าหมาย							✓			✓	2
15. เน้นความเร็ว										✓	1

ตาราง 1 (ต่อ)

ความสอดคล้องกับแหล่งที่มา / องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2551)	ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553)	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559)	กุลชลี จงเจริญ (2561)	Roscorla (2010)	George (2012)	Wooi (2013)	Horth (2014)	Owen (2015)	Perera (2016)	ความถี่
16. การเสริมสร้างแรงบันดาลใจ										✓	1
17. สร้างความรู้สึกตื่นเต้น สนุกในการทำงานแก่ทีมงาน	✓										1
18. เปิดใจยอมรับแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ			✓								1
19. ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ										✓	1
20. การโน้มน้าวใจ										✓	1
21. สื่อสารตรงไป ตรงมา										✓	1

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการวิเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 21 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มองค์ประกอบโดยพิจารณาองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงหรือสอดคล้องกันเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบจากการสังเคราะห์	องค์ประกอบจากการสังเคราะห์ที่มีความสอดคล้องกัน
1. การมีวิสัยทัศน์	4. การตัดสินใจและจัดระบบการทำงาน 7. การมีวิสัยทัศน์ 8. การจัดการความเสี่ยง 12. กล้าเสี่ยง 14. มีการตั้งเป้าหมาย 19. ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ
2. การมีความคิดสร้างสรรค์	1. สร้างสิ่งใหม่ที่ท้าทาย 2. มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ 6. การมีความคิดสร้างสรรค์
3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 9. ยอมรับความแตกต่างในองค์การ 10. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 17. สร้างความรู้สึกตื่นเต้น สนุกในการทำงานแก่ทีมงาน 21. สื่อสารตรงไป ตรงมา
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	11. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 13. สร้างความศรัทธาในวัฒนธรรมนวัตกรรม 16. การเสริมสร้างแรงบันดาลใจ 20. การโน้มน้าวใจ
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 15. เน้นความเร็ว 18. เปิดใจยอมรับแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

ประเวศ วะสี (2544) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ เป็นความต้องการในอนาคต โดยมิได้กำหนดวิธีการไว้เป็นข้อความทั่วไป ซึ่งกำหนดทิศทางของภารกิจ เป็นความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราจะไปเป็นหรือเราไปอยู่ ณ วันหนึ่งในอนาคต ที่องค์กรมุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต

เสน่ห์ จุ้ยโต (2552) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การฉายภาพมองภาพคิดเชิงจินตนาการในอนาคตและกำหนดคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความสร้างสรรค์ เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ 3) จินตนาการ เป็นผู้ที่มองการไกลและมีภาพในอนาคตเป็นจินตนาการที่เด่นชัดมีเหตุผลสัมฤทธิ์

สมชาย เทพแสง (2552) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะและความสามารถในการจงใจเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและเป็นมีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ของความเป็นครูมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ คือ

1. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำรู้หลักวิชา ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

2. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี

3. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสาร ทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

4. มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ จากการรับทราบข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

5. สามารถวิเคราะห์ องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ไพรฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) ได้สรุปว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป มิใช่มีความชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารทว่าขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

Leonard (1995) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเยี่ยมในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และยังเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้วกระตุ้นขอความร่วมมือ ขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กร เป็นผู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจในด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

Robbins และ Coulter (2003) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ โดยชี้ให้เห็นว่า

องค์การจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจและมีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์การ ซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะพรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

Hatch (2009) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวการณ์ในอนาคต ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้นิเทศให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มีความรอบรู้ และประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหาอุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ คิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน สามารถกระจายและมอบหมายงานให้ทั่วถึงและเป็นมีความเป็นธรรม มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อให้ได้ผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

2. การมีความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

ขวัญตา ทุนเทพย์ (2545) กล่าวถึงความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลในการคิดหาคำตอบหลาย ๆ คำตอบ เพื่อสนองต่อสิ่งเร้า ทำให้เกิดการคิดที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่และแตกต่างแปลกไปจากคนอื่น ซึ่งประกอบด้วย 1) ความคิดคล่อง 2) ความคิดยืดหยุ่น และ 3) ความคิดละเอียดลออ ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนในระดับที่แตกต่างกัน และสามารถส่งเสริมพัฒนาขึ้นได้

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2545) กล่าวถึงความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นความคิดที่ใหม่ แปลกแตกต่างจากเดิม ซึ่งอาจเกิดจากการคิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่แล้วหรือการใช้จินตนาการคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ขึ้นมา รวมทั้งเป็นการคิดมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการของบุคคลหรือความจำเป็นจากสิ่งแวดล้อม โดยมีลักษณะของความไวต่อการรับรู้สึกถึงปัญหาหรือการคิดค้นพบปัญหาในแง่มุมหรือรูปแบบที่แตกต่างจากธรรมดา ซึ่งความคิดสร้างสรรค์นั้น

จะเป็นการคิดที่มีคุณค่า เป็นการคิดแปลกใหม่ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหามีทางเป็นไปได้และใช้ประโยชน์ได้จริง

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์ (2546) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและทำวิจัยเกี่ยวกับความคิดเชิงสร้างสรรค์ ให้ความหมายความคิดเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม ความคิดที่ทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ทำให้เกิดการเรียนรู้ รับรู้ จนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความคิดเชิงจินตนาการ ให้ทรรศนะคติเกี่ยวกับคนที่มีลักษณะความคิดสร้างสรรค์ว่าจะมีบุคลิกลักษณะเป็นคนมองตนเองในแง่บวก มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ยอมรับนับถือ ตระหนักและเห็นคุณค่าของตัวเอง

กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดด้านความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ได้กล่าวไว้ว่า คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่มีลักษณะดังนี้

1. การมีความคิดริเริ่มในการทำงานซึ่งเป็นความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดธรรมดาของคนทั่ว ๆ ไป

2. การมีความคิดยืดหยุ่นในการทำงานโดยมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม

3. มีความคิดคล่องแคล่วในการทำงานโดยสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่จำกัด

4. มีความคิดละเอียดลออในการทำงานโดยมีการคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้ง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์การ และสามารถรวบรวม

ข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Guilford (1950) ได้ศึกษาเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความคล่องแคล่วในการคิด คือ ความสามารถของบุคคลในการหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณที่มากในเวลาจำกัด

2. ความคิดยืดหยุ่นในการคิด คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง

3. ความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดหาสิ่งแปลกใหม่และเป็นคาตอบที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น

4. ความคิดละเอียดลออ คือ ความสามารถในการกำหนดรายละเอียดของความคิดเพื่อบ่งบอกถึงวิธีสร้างและการนำไปใช้

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความแปลกแตกต่างจากเดิม มีการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน สามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตระหนักและเห็นคุณค่าของตัวเอง มีความคิดคล่องแคล่วในการทำงานสามารถหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่จำกัด มีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่หลายมุม มีความคิดละเอียดลออในการทำงานโดยมีการคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ 1) มีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี 2) มีความเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร 3) ทุกคนมีการสื่อสารถึงกันและกัน โดยสะดวกและคล่องตัว และ 4) สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี 5) สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานกลุ่ม เข้าใจพฤติกรมและพลวัตกลุ่มที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด และ 6) ทีมมีแนวทางการการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

ไพโรจน์ บาลัน (2551) กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้ 1) มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่ซ่อนเร้น 2) มีการมอบหมายงานบทบาท มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน 3) แลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องภาวะผู้นำในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการสมาชิกทุกคน ในทีมต้องแลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล และ 4) ความสัมพันธ์กับภายนอกทีมต้องให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทรัพยากร ความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก

Graham และ Wright (1999) ได้ศึกษาความหมายของความร่วมมือ จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยการศึกษาว่าจะนำความร่วมมือสู่การปฏิบัติได้อย่างไร รวมทั้งได้นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ สร้างแบบวัดความร่วมมือ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการวางแผนการแบ่งปัน และการบรรลุเป้าหมายของกิจกรรม ส่วนตัวบ่งชี้ของความร่วมมือประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การแบ่งปัน (Sharing) และ 3) การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal achieving activities)

Parker (1990) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูในการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาร่วมกันโดยการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันอย่างสะดวกและรวดเร็ว มีการสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการมอบหมายงาน บทบาทหน้าที่และแบ่งงานกันอย่างชัดเจน รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) ได้กล่าวถึง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ประกอบไปด้วย 1) มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้

2) ผู้บริหารควรมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญและต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้สนับสนุนอีกทั้งบุคลากรภายในองค์กรยังต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการมุ่งเน้นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลาย (Cross-functional) ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้ บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม 3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ โดยที่การตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน (Lay out) แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน (Interactive) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสารพูดคุยสร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ 4) ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างแท้จริง และการจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กรก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่องค์กรไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ผู้ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจรวมถึง จากความต้องการของผู้บริโภค

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การ ด้วยการองค์กรเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือ

ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

Senge (1990) ได้สรุปการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญของบุคคล (Personal mastery) 2) แบบแผนทางความคิด (Mental model) 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ของทีม และ 5) การคิดเชิงระบบ

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน มีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง รับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม สามารถเสริมแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

กาญจนา ศิลา (2556) กล่าวถึงการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้นตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสาร มีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) กล่าวถึง การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ว่าเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึง

ตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน การสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ให้ไว้ว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูง ประหยัดและได้ประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารยุคใหม่ ทุกระดับจึงนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เช่น ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรจะนำสารสนเทศที่แสดงภาพรวมของการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม สรุปปัญหาแนวทางการแก้ไขและการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะนำสารสนเทศที่ประมวลผลงานประจำปีมาใช้จัดทำแผนงบประมาณและกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน สำหรับผู้บริหารระดับต้นจะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษามากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ ช่วยให้ตัดสินใจได้เร็วขึ้นไม่ผิดพลาด ระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำมาใช้ช่วยในการตัดสินใจ

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทางไกล มีการนำสื่อหลายอย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสารวิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อความรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก

3. การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานด้านกิจการนักเรียน การบริหารงานด้านบุคคล งานธุรการ การเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศเป็นเครือข่ายช่วยพัฒนาคุณภาพ การศึกษาไทยเป็นอันมาก เช่น โครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยมศึกษา

5. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง เช่น อินเทอร์เน็ต จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การทำเว็บไซต์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารหรือ ICT

ณพิชญา กิจจสัจจา (2559) ให้ความหมายว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการจัดการ ประมวลผล จัดเก็บ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม และเทคโนโลยีฐานข้อมูลที่ทำงานร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โครงสร้างพื้นฐาน การเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ และความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน

International Society for Technology in Education (2009) ได้กำหนดมาตรฐานเทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานที่ 2 ด้านการเรียนรู้และการสอน ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมการใช้เทคโนโลยีในการยกระดับการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดของนักเรียน สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ จัดสิ่งแวดล้อมที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เทคโนโลยีส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหาคณาจารย์และบุคลากร พัฒนาวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ (2553) ได้สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารเป็นการสร้างความสนใจในการทำงานของบุคลากรชี้แนะวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานได้ผลสูงสุดและจุดมุ่งหมายส่วนตัว เป็นการพัฒนาเจตคติของผู้บริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น พัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงาน ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และเพื่อให้ผู้บริหารมีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

Lawson (2008) ได้สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์ที่มีแบบแผนอย่างเป็นกระบวนการ ที่ทำให้แต่ละบุคคลมีโอกาสเกี่ยวกับการฝึกอบรม และประสบการณ์เพื่อให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในองค์กร

Ronning, Espedal และ Jordahl (2010) ได้สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Capabilities) และกระบวนการดำเนินงานขององค์กร (Organizational processes)

Sapience Group (2015) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นรูปแบบเป็นศิลปะหรือกระบวนการ หรือความสามารถในการชักนำ จูงใจ มีอิทธิพล หรือการโน้มน้าวให้บุคคลอื่นหรือบุคคลในองค์กรยอมรับการสั่งการ และดำเนินการหรือปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการหรือวัตถุประสงค์ หรือบรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ผู้นำต้องการหรือพึงประสงค์ในขณะที่การพัฒนา (Development) เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือวิธีการไปจากเดิม อันมีผลให้เกิดการสร้างความเจริญก้าวหน้า เกิดประโยชน์ดีขึ้น โดยเริ่มจากสิ่งที่มีอยู่เดิม การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นวิธีการที่เป็นระบบ และเป็นกระบวนการในการออกแบบการบริหารจัดการศิลปะเรื่องภาวะผู้นำ โดยช่วยให้เข้าถึงและยกระดับความสามารถของภาวะผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เช่น การนำตนเอง การนำผู้อื่น การนำองค์กร และการนำการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม ทักษะ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม และกระบวนการเสริมสร้างนั้นจะต้องมีระเบียบแบบแผนและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำในตัวบุคคล และสามารถนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

2. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

หากศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จะพบว่ามีแนวคิดที่มีการกล่าวถึงอยู่บ่อยครั้งและมีการนำไปใช้พัฒนาบุคลากรในองค์การชั้นนำอย่างหลากหลาย คือ การเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger and Michael M. Lombardo จาก Canter for Creative Leadership (พัชรา วาณิชวศิน, 2560) เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าในห้องเรียน โดยลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 คือ การผสมผสานกิจกรรมในสัดส่วนดังกล่าวอย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละช่องทาง ซึ่งหลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ประกอบไปด้วยการจัดการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ มีรายละเอียดดังนี้

1. 70 เปอร์เซ็นต์ เป็นการเรียนรู้ที่มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การปฏิบัติงานจริง ซึ่งอาจเป็นงานประจำ (Routine) หรืองานตามโครงการ (Project) ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก งานท้าทายที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่ต้องลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น ซึ่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต้องได้รับบทบาทที่เปลี่ยนไปพร้อมกับงานที่เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวเป็นการเรียนรู้ที่เน้นไปที่การพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงานให้ได้ประสบการณ์ตรงที่สามารถสร้างสมรรถนะผู้นำให้เกิดขึ้นจริงเห็นได้ว่า สัดส่วน 70 เปอร์เซ็นต์ ดังกล่าวถือได้ว่า เป็นการมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจริง ในหน่วยงานจริง เพื่อให้ผู้นำได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ และดึงศักยภาพที่มีอยู่ในการ

ปฏิบัติงานออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่แตกต่างและหลากหลาย กล่าวคือ หากผู้นำหรือบุคลากรที่มีประสบการณ์มากและหลากหลายมากเท่าใดก็สามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งตัวอย่างของการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวคือ การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจริง การมอบหมายงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เป็นต้น

2. 20 เปอร์เซ็นต์ เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่น โดยการสร้างและสานสายสัมพันธ์ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีโอกาสได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีและแบบอย่างที่ตรงกันข้าม ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้ผ่านการเข้าสังคม การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน และการเรียนรู้จากคนรอบข้างหรือจากผู้อื่นในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นการเน้นการพัฒนาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงาน และบริบทการปฏิบัติงานของสังคมในหน่วยงานนั้น ๆ กล่าวได้ว่าสัดส่วน 20 เปอร์เซ็นต์ดังกล่าว เป็นการมุ่งเน้นการเรียนรู้จากผู้อื่นผ่านการปฏิสัมพันธ์และเครือข่ายอันดีที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยเฉพาะผู้นำระดับสูงที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้นำรุ่นหลังผ่านประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งผู้นำจะได้รับทราบมุมมองที่แตกต่างผ่านประสบการณ์ผู้อื่นรวมทั้งคนที่อยู่รอบข้าง เพื่อช่วยพัฒนาโลกทัศน์ของผู้นำให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้นตลอดจนสามารถเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นใจ โดยตัวอย่างการเรียนรู้ในสัดส่วนดังกล่าวคือ การโค้ชชิ่ง การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น

3. 10 เปอร์เซ็นต์ เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ การเรียนรู้ในสัดส่วนดังกล่าวมาจากการเรียนรู้จากห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นห้องเรียนหรือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา หรือการสัมมนา เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการมุ่งเน้นการเรียนรู้จากหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาอย่างเป็นทางการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทฤษฎีหลักการ และแนวคิดต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีระบบและเรียนรู้เกี่ยวกับบริบทของงานให้ครอบคลุมมากที่สุด สามารถเห็นภาพรวมของการดำเนินงานขององค์การได้ทั้งหมด ซึ่งตัวอย่างการเรียนรู้ในสัดส่วนดังกล่าวคือ การเรียนในหลักสูตรของสถานศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อ ตลอดจนการเรียนรู้ในระบบออนไลน์

Lombardo และ Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 คณะทำงานนั้น คือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดังและมักถูกนำมาอ้างถึงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการ

พัฒนาได้ดีตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วน 3 ส่วน ดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่ายหรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการหรือผ่านหลักสูตรและโปรแกรมต่าง ๆ

Jennings (2013) ได้ให้ความเห็นว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 มีรากฐานมาจากการวิจัยของ McCall, Eichinger และ Lombardo ในช่วงปี 1990 ที่ศูนย์ความเป็นผู้นำสร้างสรรค์ (CCL) ในนอร์ทแคโรไลน่า ประเทศสหรัสอเมริกาและตีพิมพ์ในปี 1996 ซึ่งเผยให้เห็นว่าบทเรียนที่ได้เรียนรู้โดยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจากกรอบการพัฒนาสามารถ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 (70) ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 (20) การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) การเรียนรู้และการพัฒนาที่ผ่านคนอื่นโดยการแลกเปลี่ยนความรู้

ส่วนที่ 3 (10) การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Coursework and Training) หลักสูตรการพัฒนา

หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 สามารถใช้ได้ในทุกภาคและต้องคำนึงถึงขนาดเนื่องจากลักษณะแบบองค์รวมและความคล่องตัวขององค์กร

Charles และ Wargnier (2013) หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 สามารถใช้ได้ในทุกภาคและองค์กรโดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาดเนื่องจากลักษณะแบบองค์รวมและความคล่องตัว

จากการศึกษาหลักการพัฒนาจากนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ โดยแบ่งตามสัดส่วน 70 : 20 : 10 ได้แก่ 1) 70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น และ 3) 10% การเรียนรู้

ผ่านหลักสูตร โดยผู้วิจัยได้สรุปความหมายของหลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ตามแนวคิดการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 ไว้ดังนี้

1. 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learn by Experience) ได้แก่ การฝึกปฏิบัติงานจริง ประกอบด้วย กิจกรรมมอบหมายงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง และกิจกรรมการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้มาก หรือสรุปผลการฝึกปฏิบัติ

2. 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learn by Others) ได้แก่ การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง และการสอนงานหรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์

3. 10 % การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (Learn by Courses) ได้แก่ การฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ และ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

การพัฒนาครู

1. ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครูให้มีศักยภาพ มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพราะผลสำเร็จ คือ คุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดในโรงเรียน

นพดล ทองโสภิต (2543) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงครู เพื่อความเจริญก้าวหน้า ซึ่งหมายถึง การให้การศึกษา ความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่การงานทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (Education) และการฝึกอบรม (Training) คือ การเตรียมคนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี เมื่อรวมกับการพัฒนา (Development) ซึ่งหมายถึง การเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตนทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้

เสน่ห์ จุ้ยโต (2547) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า การพัฒนาครูเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ในลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ (Knowledge) การเปลี่ยนแปลงทักษะ (Skill) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2548) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วการพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

นิพนธ์ สารชาติ (2550) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า หมายถึง กระบวนการส่งเสริมพัฒนาเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ครูต้องพัฒนาการสอนใหม่ให้มีคุณค่าและสอดคล้องกับโลกยุคใหม่ คำนึงถึงหลักคิด 4 ประการ คือ มองปัญหาที่จะศึกษาเรียนรู้ (Problem – based) สอนโดยนำการวิจัยมาแก้ปัญหา (Research – based) ผลของการเรียนการสอนโดยกระบวนการวิจัยค้นคว้าจะต้องออกมาเป็นผลผลิต (Productivity – based) และนำผลผลิตนั้นมาวิเคราะห์วิจารณ์อย่างดีจนตกผลึกในความรู้นั้น (Crystal – based) แล้วกระบวนการเหล่านี้มาผสมผสานกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษา

2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูนั้นมีความสำคัญในอันที่จะทำให้ครูในหน่วยงานได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ เนื่องจากครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งมายังไม่มีความสามารถหรือไม่มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการ จึงจำเป็นจะต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูว่า เนื่องจากครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและพัฒนาชาติบ้านเมือง เพราะว่าครูต้องทำหน้าที่พัฒนาบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนกระทั่งให้ความรู้

ความสามารถเหล่านั้นไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นงานที่ทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (อ้างอิงมาจาก พรรณอร อุชุภาพ, 2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ ดังนี้

1. เป็นวิชาชีพที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม ช่วยสร้างคน การถ่ายทอดค่านิยมและวัฒนธรรม การสร้างความสมานฉันท์ทางการเมืองและสังคม การจัดระเบียบสังคม การแก้ปัญหาสังคม และการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในสังคม เนื่องจากสังคมต้องการคนที่มีคุณภาพทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียบพร้อมทั้งในด้านคุณธรรมและความรู้ ซึ่งนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล คิดรอบคอบด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถตัดสินใจโดยใช้หลักพอประมาณในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ ซื่อสัตย์สุจริต อดทนขยันหมั่นเพียร ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีครอบครัวอบอุ่นและมีสังคมสงบสันติ

2. เป็นวิชาชีพที่ช่วยสังคมที่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ มีภาระพึ่งพิงสูงขึ้น ขณะที่คนวัยแรงงานมีพื้นฐานความรู้ ทักษะและผลิตภาพแรงงานทางสังคมยังต่ำ การบริการทางสังคม รวมถึงการจัดระบบคุ้มครองทางสังคมต่าง ๆ ไม่เพียงพอ นอกจากนี้พฤติกรรมการบริโภคของสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงมานิยมบริโภคสินค้าธรรมชาติและกระแสนิยมวัฒนธรรมตะวันตกมากขึ้น ทำให้สามารถนำจัดแข้งด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ครูจึงเป็นหลักในการช่วยสร้างบุคลากรที่มี ศักยภาพสูงให้กับสังคม

3. เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญในการพัฒนาสังคมไทย ซึ่งพบว่าคนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีผลการพัฒนาที่ชี้ให้เห็นว่าต้องมีการเร่งแก้ไขและเสริมสร้างให้เข้มแข็งในด้านความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน ด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ รวมทั้งทักษะด้านการอ่าน ซึ่งผู้เรียนส่วนใหญ่มีค่าไม่เกินระดับ 2 จากทั้งหมด 5 ระดับ กำลังคนระดับกลางและระดับสูงขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานไทยยังต่ำ กำลังคนระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์ยังมีสัดส่วนไม่เหมาะสม และการนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพครูจึงมีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคน เพื่อสร้างแรงจูงใจพัฒนาสังคมไปในทิศทางที่เหมาะสมในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

4. เป็นวิชาชีพที่ช่วยพัฒนาสังคมที่กำลังเผชิญกับความเสี่ยงทั้งในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พัฒนาการของยาเสพติดและการค้าในรูปแบบใหม่ ได้แก่ ทางอินเทอร์เน็ต ไปรษณีย์ ส่งผลให้อาชญากรรมมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ทั้งคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์และเด็กมีแนวโน้มกระทำผิดมากขึ้น รวมทั้งวิกฤตค่านิยม จริยธรรม และพฤติกรรมที่เชื่อมโยงถึง

การดำเนินชีวิต ความประพฤติ ความคิด เจตคติ และคุณภาพของคนในสังคม อีกทั้งผลกระทบของการเลื่อนไหลทางวัฒนธรรม ต่างชาติที่เข้าสู่ประเทศไทยผ่านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสถาบันการศึกษามีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมน้อยลง

5. เป็นวิชาชีพที่ช่วยพัฒนาสังคมไทยในบริบททางสังคมการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาอนาคต 3 เรื่องหลัก เพื่อลดความขัดแย้ง คือ การพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ การเสริมสร้างสุขภาวะที่แข็งแรงทั้งกายและใจ การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุขบนฐานของความมีเหตุผล การดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัว สังคม และชุมชน พัฒนาระบบการคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลายและครอบคลุมทั่วถึง การเข้าถึงแหล่งทุน ความปลอดภัยบนพื้นฐานของความยุติธรรม การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่พลเมือง ความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ทำให้เกิดการพัฒนางานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นทำให้องค์การเกิดความทันสมัยตลอดเวลาและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. กระบวนการพัฒนาครู

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

ประศาสตร์ ร่มเกล้า (2547) สรุปว่า การพัฒนาครูมีหลากหลายวิธีการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาครูในหน่วยงาน แล้วแต่เหตุผลความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ วิธีการพัฒนาครู ได้แก่ การปฐมนิเทศ การพัฒนาด้วยกระบวนการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาองค์การ ดังนั้น ในการเลือกใช้วิธีพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าของทรัพยากรทางการบริหารและเวลาที่ใช้

ขั้นที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการที่จะให้มองเห็นกระบวนการพัฒนาครูอย่างชัดเจน มีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์กับระบบงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาครูความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมีดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์ของระบบ สถานศึกษาจะก่อให้เกิดตำแหน่งและความรับผิดชอบต่าง ๆ ในหน่วยงาน

2. กิจกรรมต่าง ๆ ในระบบสถานศึกษาต้องการทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านต่าง ๆ ของครู

3. งานระบบสถานศึกษาจัดขึ้นเป็นระบบย่อย ๆ หรือหน่วยงานย่อย ๆ และระบบปฏิบัติงานโดยครูเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มประถมศึกษา กลุ่มมัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและอื่น ๆ

4. ในการที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของระบบสถานศึกษาทั้งหมดนั้นแต่ละหน่วยงานควรเข้าใจ และทราบบทบาทของตนว่าบทบาทของตนมีอย่างไร เพราะความจำเป็นเบื้องต้นสำหรับพฤติกรรมของครู

5. ระบบสถานศึกษาควรจะต้องให้แต่ละหน่วยงาน แต่ละบุคคลได้ทราบมาตรฐานของการดำเนินงานซึ่งคาดหวังไว้และต้องการให้บรรลุผล

6. แผนการพัฒนาครู เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับเป้าประสงค์ของระบบงาน หน่วยงานของปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาแต่ละอย่างจะมุ่งที่กิจกรรมที่จะทำให้ครูหรือหน่วยงาน ก้าวไปข้างหน้าจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เข้าสู่บทบาทที่เป็นอุดมคติ การประเมินคำแผนงานต่าง ๆ ในระบบงานเพื่อการพัฒนานี้จะตั้งอยู่บนรากฐานของความก้าวหน้าที่จะนำไปสู่มาตรฐานของการดำเนินงานข้างหน้า

ขั้นที่ 2 จัดคณะครูเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบมีครูอย่างน้อย 3 ฝ่ายด้วยกัน ในระบบสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาครู คือ คณะกรรมการการศึกษา สมาคมหรือองค์การครู ปัจเจกบุคคล คณะกรรมการการศึกษามีบทบาทและความรับผิดชอบในการพัฒนาครูในด้านที่จะสร้างบรรยากาศ และคิดหนทางที่จะทำให้กิจกรรมการพัฒนาครูเกิดขึ้นได้ โดยจะเป็นผู้วางและกำหนดแผนงานหลักของการพัฒนาครูหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ จะมีความรับผิดชอบที่จะกำหนดหน้าที่ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของหน่วยงานของตน และเสนอแนวทางต่าง ๆ ให้กับผู้บังคับบัญชาได้ทราบความจำเป็นเหล่านั้น อย่างไรก็ดี ความรับผิดชอบส่วนใหญ่ในการพัฒนามักตกอยู่กับผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ติดต่อใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละวันจึงทราบความประสงค์ต่าง ๆ ของครู ที่ต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 3 กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนาในขั้นนี้จะเป็นการกำหนดความต้องการต่าง ๆ ให้เฉพาะเจาะจงที่ต้องการพัฒนาซึ่งจะกระทำได้ด้วยการจัดแผนงานอย่างมีระบบความต้องการต่าง ๆ นี้ สามารถแยกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการพัฒนาระบบเป็นส่วนร่วม หมายถึง ความต้องการพัฒนาที่สอดคล้องกันระหว่างสภาพ ความขาดแคลนกับสภาพที่ต้องการ เพื่อพัฒนาระบบในหน่วยงาน แหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ คือ แผนกำลังคน ซึ่งจะชี้ความแตกต่างระหว่างกำลังคนที่อยู่กับกำลังคนที่ต้องการการพัฒนาระบบ จึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะแก้ไขความแตกต่างในเรื่องความต้องการของครูและบรรจุหรือเสริมเข้าตำแหน่ง รวมทั้งการเลื่อนโยกย้ายตำแหน่งในระบบงาน แผนกำลังคนจะช่วยในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้

2. ความต้องการเฉพะหน่วยงาน เป็นความต้องการของหน่วยงานที่สนใจในการพัฒนาครูในหน่วยงานของตน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล เป็นการปรับปรุงประสิทธิผลของแต่ละรายบุคคล ตามความต้องการของแต่ละบุคคลเอง โดยพิจารณาจากข้อมูลและรายละเอียดจากหลักฐานการสรรหา การคัดเลือก การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน และกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล

ขั้นที่ 4 เตรียมแผนการพัฒนาครูทั้งหมดการวางแผนสำหรับการพัฒนาครูของฝ่ายบริหารกลางนั้นเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ เช่น แผนงานอะไรที่คาดหวังว่าจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยทางใดไปในขอบเขตใด และลำดับก่อนหลังอย่างไร ส่วนผู้บริหารระดับสูงในระบบโรงเรียนจะกำหนดแนวทางที่จะดำเนินการ และการประสานงานแผนงานพัฒนาครูทั้งหมด แนวทางนี้จะรวมทั้งจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครูทั้งระยะสั้นและระยะยาว นโยบายต่าง ๆ งบประมาณ การลำดับก่อนหลังในการกำหนดเป้าประสงค์ นโยบายและงบประมาณ เพื่อการพัฒนาครูนั้น ย่อมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารกลาง

ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาครูการดำเนินการแผนงานพัฒนาครู เป็นการรวบรวมเอาครูด้านต่าง ๆ ในแผนการพัฒนาครูเพื่อดำเนินการให้บรรจุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ และให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ต้องการ

ขั้นที่ 6 ประเมินผลกระบวนการการพัฒนาครู การประเมินผลกระบวนการพัฒนาครู มีข้อคำนึงอยู่ 3 ประการ คือ

1. ค้นหารายละเอียด เพื่อให้ทราบว่าฝ่ายบริหารรู้วิธีการนำเอากระบวนการพัฒนามาใช้อย่างไร ได้แก่ เรื่อง การวางแผน การจัดการ การดำเนินงาน และการควบคุม

2. ค้นหาข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณของประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดความรู้ทางเทคนิคในการพัฒนาครูมากเพียงใด

3. แผนงานพัฒนา ได้มีส่วนช่วยให้เป้าประสงค์ของหน่วยงานในแต่ละวันแต่ละปี และเป้าประสงค์ระยะยาวบรรลุผลเพียงใด เราจะวัดอะไรได้บ้างจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2548) กำหนดกระบวนการพัฒนาครูเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู หรือปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยวิธีพัฒนาบุคลากร

2. การวางแผนในการพัฒนาครู

3. การดำเนินการพัฒนาครู

4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) สรุปกระบวนการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูหรือปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาครู จากการศึกษาผลผลิตขององค์การ ศึกษาการปฏิบัติงานของครูและศึกษานโยบายแผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ว่ามีส่วนใดที่ต้องดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาครูประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การวางแผนในการพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาครู การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู

4. วิธีการพัฒนาครู

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครูไว้หลากหลายวิธี ดังนี้

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคคลประกอบด้วย 3 วิธี

1. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ไม่ว่าจากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่พึ่งได้รับความรู้ใหม่นำไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานการดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

2. การศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญ ค่านิยม ศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษา หมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคคลในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2548) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลายวิธี ได้แก่

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือศึกษาต่อ

2. จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะในโรงเรียน

3. จัดให้มีการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนรู้ โดยสร้างนวัตกรรมสื่อและการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนรู้

นิพนธ์ สารชาติ (2550) ได้สรุปถึงการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม อันได้แก่ การที่หน่วยงานจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่นิยมในในการพัฒนาครู เนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมาก และเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง

2. การส่งบุคคลไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน อันได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้ศึกษาต่อ ส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน ซึ่งเป็นการส่งบุคคลไปพัฒนาภายนอกหน่วยงาน แต่จะมีประโยชน์เท่า ๆ กับการฝึกอบรมหรือดูงานนั้น หน่วยงานได้พิจารณาส่งบุคคลไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานจริง ๆ

3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน อันได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถ หรือพัฒนาความรู้ ความชำนาญหรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงานนั่นเอง เช่น การแนะนำชี้แจง ประชุมชี้แจง การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ไปค้นคว้าด้วยตนเอง การมอบหมายให้ร่วมประชุมสัมมนา เป็นต้น

4. การพัฒนาด้วยตนเอง อันได้แก่ การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาด้วยตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5. การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ อันได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในลักษณะของการพัฒนาทั้งทีมงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงานร่วมกันกรณีนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ ซึ่งโดยปกติจะจัดการพัฒนาครูทั้งหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้ จึงให้ถือว่าการพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาองค์การวิธีหนึ่ง

สมคิด บางโม (2552) เสนอวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. วิธีปาฐกถา หรือการบรรยาย (Lecture)
2. วิธีอภิปราย (Discussion)
3. การสัมมนา (Seminar)
4. การระดมความคิด (Brain-Storming)
5. การประชุมทางวิชาการ (Symposium)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. การสาธิต (Demonstration)
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop)
9. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)

10. การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Ration)

11. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)

12. การทัศนะศึกษา (Field Trip)

Spark (1989) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training model) เป็นรูปแบบที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการฝึกอบรมนี้อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation/assessment Model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (Feedback)

3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development Improvement Process Model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ ๆ ทักษะใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Groups Model) ในกรณีที่โรงเรียนต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นปลายประเด็น ก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ อาจจะกลุ่มละ 4 – 6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็ถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยปฏิบัติการ (Inquiry/action Research Model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหา หรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกระทำได้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำได้หลายวิธี แต่โดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวม จัดกระทำ และแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Activities Model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้น จากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงาน และการใช้เทคนิคเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

Fullan และ Hargreaves (1992) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาบุคคล (Individual Development) สามารถกระทำได้โดย

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษา (Education)
3. การพัฒนาตนเอง (Development)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครูของนักวิชาการ ได้แก่ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544), สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544), นิพนธ์ สารชาติ (2550), สมคิด บางโม (2552), Spark (1989) และ Fullen และ Hargreaves (1992) สามารถสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู

นักวิชาการ / วิธีการพัฒนาครู	เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544)	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544)	นิพนธ์ สารชาติ (2550)	สมคิด บางโม (2552)	Spark (1989)	Fullan และ Hargreaves (1992)	ความถี่
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓		✓	✓	5
2. การฝึกอบรม	✓	✓	✓		✓	✓	5
3. ศึกษาดูงาน	✓	✓	✓	✓		✓	5
4. ประชุมสัมมนา		✓		✓			2
5. การศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน			✓				1
6. การพัฒนาทีมงาน			✓		✓		2
7. การบรรยาย				✓			1
8. วิธีอภิปราย				✓			1
9. การระดมความคิด				✓	✓		2
10. การประชุมทางวิชาการ				✓			1
11. การแสดงบทบาทสมมติ				✓			1
12. การสาธิต				✓			1
13. การประชุมเชิงปฏิบัติการ				✓			1
14. การศึกษาเฉพาะกรณี				✓			1
15. การหมุนเวียนตำแหน่ง				✓			1
16. การใช้กิจกรรมนันทนาการ				✓			1
17. การเป็นพี่เลี้ยง					✓		1
18. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน					✓		1
19. การวิจัยปฏิบัติการ					✓		1

จากการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่ โดยมีทั้งสิ้น 19 วิธี ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกวิธีการพัฒนาครูจากเกณฑ์ขอบข่ายร้อยละ 60 ขึ้นไป ดังนั้นจึงพิจารณาวิธีการพัฒนาครูที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้วิธีการพัฒนาครูมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 วิธี คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม และ 3) การศึกษาดูงาน และผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ความหมายของแต่ละวิธีการพัฒนาครู เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

สมคิด อิสระวัฒน์ (2538) ให้ความหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง ว่า เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง โดยอาศัยความช่วยเหลือหรือไม่ก็ได้ ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้แยกแยะ เจาะจง แหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ คัดเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้นั้น ๆ

ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ (2541) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนจากภายนอกตัวผู้เรียนหรือไม่ก็ตาม ริเริ่มการเรียนรู้ เลือกเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง

Knowles (1975) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนคิดริเริ่มการเรียนเอง โดยวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมาย และสื่อการเรียน ติดต่อกับบุคคลอื่น หาแหล่งความรู้ เลือกใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้เสริมแผนการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนของตน ซึ่งอาจจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

Brookfield (1984) สรุปการเรียนรู้ด้วยตนเอง ว่า เป็นการแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนที่ชัดเจน ควบคุมกิจกรรมการเรียนของตนในด้านเนื้อหาและวิธีการเรียน ซึ่งอาจขอความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดและใช้หนังสือประกอบการเรียนหรือบทความต่าง ๆ จากบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

2. การฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

สมหมาย แจ่มกระจ่าง (2548) สรุปว่า การฝึกอบรม คือ การจัดการและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีระบบในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งมีการฝึก เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ เจตคติ และสร้างความพร้อมในการทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชูชัย สมิทธิไกร (2554) อธิบายว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง

Blanchard และ Thacker (2007) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง การจัดการอย่างเป็นระบบในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สำหรับใช้ในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

Raymond (2010) ได้สรุปว่า การฝึกอบรม หมายถึง โครงการที่บริษัทจัดขึ้นเพื่อสร้างสมรรถนะให้กับพนักงาน สมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่มีสำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รวมทั้งทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและมีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. การศึกษาดูงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงาน ไว้ว่าหมายถึง การที่องค์การได้พาบุคลากรไปศึกษาค้นคว้าและการเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนางานให้คุณภาพขึ้นกว่าเดิม วัตถุประสงค์สำคัญของการดูงานก็เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิค และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมและได้มีโอกาสซักถาม สอบถาม หรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อคิดเห็น อันจะนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนเอง สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการดูงาน คือ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการดูงานให้ชัดเจน และการเลือกหน่วยงานที่เหมาะสมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ในหน่วยงานของตนเองได้

วิจิตร อาวะกุล (2537) การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ทำงานของหน่วยงานหรือองค์การอื่นในลักษณะที่เรียกว่า “Study Tour/Visit” กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยไม่ให้หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบการไปสังเกตกิจการในหน่วยงานอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของตนบ้างซึ่งประโยชน์ของการฝึกทำงาน ทำให้รู้หลักการข้อเท็จจริงมากขึ้นช่วยให้การทำงานดีขึ้น

วราลักษณ์ ไชยทัพ (2544) ได้กล่าวถึง การศึกษาดูงาน (Study Tour) ว่าคือการศึกษาเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ในกิจกรรม โดยวิธีการเดินทางไปแหล่งหรือสถานที่ที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจได้ โดยให้เห็นกับตาและสามารถสัมผัสจับต้องของจริงได้

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การไปศึกษาค้นคว้าและการเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่าง ๆ ที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจได้ โดยให้เห็นกับตาและสามารถสัมผัสจับต้องของจริงได้ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนางานให้มีคุณภาพขึ้นกว่าเดิม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของโปรแกรม

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีทางแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิทักษ์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า โปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ได้สรุปไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่าโปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน

ในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนา ประเมินผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

กาญจนา จันทะโยธา (2560) ได้ให้ความหมายว่า โปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กรพัฒนาในแต่ละองค์กร

Barr และ Keating (1990) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล

2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ

3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหมายว่าจะทำงานอย่างไร เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนา อย่างชัดเจน ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละองค์กร

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

มีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบของโปรแกรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม ออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies)
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม (Program Aims)
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures)
4. จุดประสงค์รายวิชา (Subject Objectives)
5. เนื้อหา (Content)

6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives)

7. กลยุทธ์การเรียนการสอน (Instructional Strategies)

8. การประเมินผล (Evaluation)

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional media)

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวิทย์ ยอดสละ (2557) ได้สรุปกรอบแนวคิดขององค์ประกอบโปรอกรมไว้ ดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผล

เชษฐา ค้าคล่อง (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

Charney และ Conway (2005) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาไว้ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) บริบท (Context) 2) เป้าหมาย (Goal) 3) แผนหรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 จะต้องมีความพอเหมาะและมีความพอดีเพื่อให้สามารถเกิดความสำเร็จในการพัฒนาได้โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

1. หลักการของโปรแกรม

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

3. เป้าหมายของโปรแกรม

4. คุณสมบัติของโปรแกรม

5. เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม

6. เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม

7. กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม

8. การประเมินผลโปรแกรม

Armstrong (2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักการ

2. วัตถุประสงค์

3. เนื้อหากิจกรรม

4. กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

5. การวัดและประเมินโปรแกรม

Funnell และ Rogers (2011) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมว่า โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

1. สถานการณ์

2. วัตถุประสงค์

3. ทฤษฎี

4. กระบวนการ และ

5. การวัดและประเมินผล

McDavid, Huse และ Ingleson (2013) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมว่า โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

1. สภาพปัญหาหรือความต้องการ

2. วัตถุประสงค์

3. ทฤษฎี

4. กิจกรรม และ

5. การประเมินผล

Dyer และคณะ (2013) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

1. หลักการของโปรแกรม

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

3. เป้าหมายของโปรแกรม

4. เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม

5. กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม

6. การประเมินผลโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมของนักวิชาการ ได้แก่ ธำรง บัวศรี (2542), ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553), สุวิทย์ ยอดสละ (2557), เชษฐา ค้าคล่อง (2557), Charney และ Conway (2005), Armstrong (2010), Funnel และ Rogers (2011), McDavid, Huse และ Ingleson (2013) และ Dyer และคณะ (2013) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

นักวิชาการ / องค์ประกอบของโปรแกรม	ธำรง บัวศรี (2542)	ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553)	สุวิทย์ ยอดสละ (2557)	เชษฐา ค้าคล่อง (2557)	Charney and Conway (2005)	Armstrong (2010)	Funnel and Rogers (2011)	McDavid, Huse และ Ingleson (2013)	Dyer and others (2013)	ความถี่
1. หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	7
2. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3. กลุ่มเป้าหมาย					✓				✓	2
4. คุณสมบัติ					✓					1
5. เนื้อหาสาระ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
6. สื่อ/เครื่องมือ	✓				✓					2
7. กระบวนการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
8. การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
9. สถานการณ์							✓			1
10. สภาพปัญหาหรือความต้องการ								✓		1
11. จุดมุ่งหมาย	✓									1
12. โครงสร้างหลักสูตร	✓	✓	✓							3
13. วิสัยทัศน์		✓								1
14. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน	✓									1

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอโดยพิจารณาจากเกณฑ์ขอบข่ายร้อยละ 60 ขึ้นไป ดังนั้นจึงได้องค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

1. หลักการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ความหมายของหลักการจากนักวิชาการ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายของคำว่า หลักการ ว่าหมายถึง สาระสำคัญที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2563) ได้กล่าวถึง หลักการ ไว้ว่า เป็นการอธิบายถึงที่มา ปัญหา และเหตุจำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำโครงการ โดยมีข้อมูลมาสนับสนุน นอกจากนั้นควรชี้แจงถึงผลที่จะได้รับจากการดำเนินโครงการด้วย

พิบูลย์ ญาติมิตรหนุน (2565) ได้กล่าวถึง หลักการ ไว้ว่า เป็นการบรรยายถึงสิ่งที่เราต้องการทำ เหตุผล และสัมฤทธิ์ผล โดยระบุสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แนวคิดที่มีต่อสภาพปัญหาโดยรวม ระบุว่าการแก้ปัญหาดังกล่าวควรทำโดยวิธีใด ซึ่งอาจมีงานวิชาการสนับสนุนเล็กน้อย และกล่าวถึงผลที่จะเกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า หลักการ หมายถึง สาระสำคัญ เหตุผลและความจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

2. วัตถุประสงค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ความหมายของวัตถุประสงค์จากนักวิชาการ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัตถุประสงค์ ว่าหมายถึง ผลที่ประสงค์ให้บรรลุ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2563) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ ไว้ว่าคือ สิ่งที่ต้องการจะได้รับหรือผลงานที่ได้จากการดำเนินโครงการ โดยวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะที่มีความเฉพาะเจาะจง ซึ่งควรประกอบไปด้วย SMART คือ

S = Specific หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม จับต้องได้

M = Measurable คือ วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องสามารถวัดและประเมินผลงานได้

A = Attainable คือ วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องสามารถทำให้บรรลุได้

R = Realistic คือ วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง

T = Timely คือ วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องมีการกำหนดกรอบเวลาที่แน่นอน

พิบูลย์ ญาติมิตรหนุน (2565) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ ไว้ว่า เป็นการระบุถึงเจตจำนงในการดำเนินงานของโครงการ เป็นข้อความแสดงถึงความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ภายในโครงการในปรากฏผลเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง การระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้ครูได้รับหลังจากการเข้าร่วมพัฒนาโดยใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

3. เนื้อหาสาระ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ความหมายของเนื้อหาสาระ จากนักวิชาการ ดังนี้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) ได้ให้ความหมายของ เนื้อหาวิชา (Content) ไว้ว่า คือ ความรู้ที่ดัดแปลงมาจากศาสตร์ต่าง ๆ (Disciplines) เพื่อความเหมาะสมกับระดับการศึกษา และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้เรียนค้นพบความจริงได้ด้วยตนเองและสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตและสังคม

ธำรง บัวศรี (2542) ได้กล่าวถึง เนื้อหา ว่าหมายถึง ข้อมูล ความรู้ หรือสิ่งอันเป็นสาระที่ได้ถูกเลือกสรรจากวิชาต่าง ๆ ซึ่งเมื่อนำมาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดหมายที่กำหนดในหลักสูตร

Ornstein และ Hunkin (2009) ได้ให้ความหมายของ เนื้อหาสาระ ไว้ว่า คือ บทสรุปของข้อเท็จจริง (Facts) มโนทัศน์ (Concepts) การสรุปอ้างอิง (Generalization) หลักการ (Principles) ทฤษฎี (Theories) ที่รวมเข้าด้วยกันโดยวิธีการประมวลผลข้อมูล

สรุปได้ว่า เนื้อหาสาระ หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ที่ถูกเลือกเพื่อนำมาให้ครูได้เรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ครูมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4. กระบวนการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ความหมายของกระบวนการพัฒนา จากนักวิชาการ ดังนี้

ฑิตยา สุวรรณชฎ (2522) ได้กล่าวว่า การพัฒนา คือกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการจัดสรรทรัพยากรของสังคม เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการที่จะบรรลุเป้าหมายที่สังคมนั้นได้เลือกสรรแล้ว ด้วยการควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534) อธิบายว่า การพัฒนาเป็นเสมือนกลวิธีหรือมรรควิธี (Means) ที่ทำให้เกิดผล (Ends) ที่ต้องการ คือ คุณภาพชีวิต ชุมชน และสังคมดีขึ้นและนอกจากจะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแล้วยังมีการกำหนดอัตราการเปลี่ยนแปลง (Rate of Change) เอาไว้ด้วย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2547) กล่าวว่า การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Planned or Directed Change) นั่นคือการพัฒนามิได้เป็นเรื่องธรรมชาติ หากเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าจะพัฒนาอะไร พัฒนาอย่างไร ช้าเร็วอย่างไร ใครจะเป็นผู้พัฒนาและเป็นผู้ถูกพัฒนา เป็นต้น

สนธยา พลศรี (2547) ได้ให้ความหมายโดยทั่วไปว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้คุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีหลักการในการพัฒนา การกำหนดรูปแบบ กิจกรรม และวิธีการที่จะพัฒนาไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ

5. การวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ความหมายของการวัดและประเมินผล จากนักวิชาการดังนี้

บุญธรรม กิจปรีดาริสุทธิ์ (2535) ได้กล่าวว่า การวัดเป็นกระบวนการเชิงปริมาณในการกำหนดค่าเป็นตัวเลข หรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะของสิ่งที่วัด โดยอาศัยกฎเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

Guilford (1956) ได้กล่าวถึงการวัดผลว่า การวัดผลเป็นการขบวนการของการกำหนดรายละเอียดของข้อมูลให้เป็นตัวเลขภายใต้กฎเกณฑ์ที่มีเหตุผลยอมรับได้

Wiersma และ Jurs (1990) ได้กล่าวว่า การวัด คือการกำหนดจำนวนให้กับวัตถุหรือเหตุการณ์ ตามกฎที่ทำให้ตัวเลขมีความหมายเชิงปริมาณ

กล่าวโดยสรุป การวัด หมายถึง กระบวนการกำหนดค่าตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งที่ถูกวัดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

บุญธรรม กิจปรีดาริสุทธิ์ (2535) ได้กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการในการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีหลักเกณฑ์เพื่อสรุปว่าสิ่งนั้น ดี เลว ปานใด

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557) ให้ความหมาย การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่า หรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่น ๆ ในเกณฑ์ที่ตั้งไว้

Stufflebeam (1971) ให้ความหมายของการประเมินผล คือ กระบวนการรวบรวมและเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินหาทางเลือกที่เป็นไปได้หลาย ๆ ทาง ซึ่งความหมายนี้แสดงให้เห็นว่าการประเมินผลมีความหมายครอบคลุมทั้ง “การทดสอบ” และ “การวัดผล”

Gronlund (1976) ให้ความหมายของการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ การตัดสินใจในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของการสอนที่เป็นสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน

กล่าวโดยสรุป การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือการตีราคาข้อมูลที่ได้จากการวัด โดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น ๆ หรือกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสิน ประเมินครูที่เข้าร่วมการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยมีการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดและประเมินผล

3. การประเมินโปรแกรม

ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนั้น สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นและเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาโปรแกรม คือ การประเมินผลของการพัฒนาโปรแกรมหลังการนำโปรแกรมไปใช้ ซึ่งมีวิธีการประเมินโปรแกรมดังนี้

เรวดี ทรงเที่ยง (2548) ได้แบ่งการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของโปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์การหรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร 3) ประสิทธิผล (Effectiveness) คือ โปรแกรมประสบความสำเร็จในเรื่องอะไรและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์การและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่ และ 5) ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและต่อองค์การหรือไม่

2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้วัดและประเมินผลโปรแกรมพัฒนาพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้โปรแกรมโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นแบบปรนัย

2. การวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การวัดทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรมและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานและแบบประเมินตนเองในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปว่า การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจและเป้าหมาย 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนา หลังการใช้โปรแกรมโดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา เป็นต้น

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1. บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เลขที่ 99/7 ถนนสนามบิน ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46000 โทร 0 4381 1211 โทรสาร 0 4381 1211, 0 4381 3290 เว็บไซต์ http://www.ksn1.go.th มีพื้นที่บริเวณสำนักงาน 2,053.21 ตารางเมตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีเขตพื้นที่บริการ จำนวน 6 อำเภอได้แก่ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอกมลาไสย อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอร่องคำ อำเภอสามชัย อำเภอดอนจาน

กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา

เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ความคล่องตัว รวดเร็ว และเป็นตัวเชื่อมระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัด จึงแบ่งกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออกเป็น 11 กลุ่มเครือข่าย ดังนี้ 1) โสมพะมิตร 2) เมืองโปงลาง 3) เขื่อนลำปาว 4) พุทธไสยาสน์ 5) กมลาไสย 6) เมืองฟ้าแดดสงยาง 7) สหัสขันธ์ก้าวหน้า 8) โนนนาทอง 9) ร่องคำ 10) สามชัย และ 11) ดอนจานพัฒนา และมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และ ศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการนิเทศด้านการศึกษาแต่ละกลุ่มเครือข่ายฯ

ข้อมูลโรงเรียน นักเรียน ห้องเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัด

ข้อมูลจำนวนโรงเรียน นักเรียน ห้องเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกเป็นอำเภอ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ดังปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลโรงเรียน นักเรียน ห้องเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนนักเรียน			จำนวนห้องเรียน	จำนวนครู	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา	
	สพฐ.	ชาย	หญิง	รวม			ผอ.	รอง ผอ.
เมืองกาฬสินธุ์	60	4,481	4,280	8,761	587	468	43	8
กมลาไสย	35	2,100	1,915	4,015	323	248	29	1
ร่องคำ	9	493	390	883	77	53	8	0
สหัสขันธ์	32	1,571	1,332	2,903	246	175	22	0
สามชัย	17	1,099	1,005	2,104	161	112	12	1
ดอนจาน	16	1,037	978	2,015	137	114	14	0
รวมทั้งสิ้น	169	10,781	9,900	20,681	1,531	1,170	128	10

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 (2565 ข)

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564 – 2568 ดังนี้

2.1 จุดแข็ง

2.1.1 ด้านโครงสร้างและนโยบายองค์กร

1) สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1 กำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่และ มอบหมายงานบุคคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2) สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1 มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัดชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3) สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1 จัดโครงสร้าง/นโยบาย การบริหารงานมีการมอบหมายภารกิจตามโครงสร้างชัดเจน

2.1.2 ด้านคุณภาพผู้เรียน และการบริการการศึกษา/การบริการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน

1) ประชากรวัยเรียน เข้ารับการศึกษาทั้งในระดับประถม และมัธยมศึกษาตอนต้นในอัตราที่สูง

2) อัตราไม่จบการศึกษาภาคบังคับภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดของผู้เรียนมีอัตราค่อนข้างต่ำ

3) สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และให้บริการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียนอย่างหลากหลาย

4) สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้สามารถยกระดับการบริการและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง เรียนจบตามหลักสูตร สอบเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

5) มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำสาระเพิ่มเติม หลักสูตรท้องถิ่นอย่างหลากหลายตามความต้องการของนักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

6) สถานศึกษาจัดการบริการการศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งด้านความรู้และเทคโนโลยีและสถานที่บริการสำหรับนักเรียนชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

7) มีการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมเสริมทางด้านความรู้คุณธรรม จริยธรรม สุขภาพพลานามัย หลักประชาธิปไตยความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมจิตสาธารณะในโรงเรียน

8) การบริการทางการศึกษาสามารถให้บริการกับผู้เรียนทุกกลุ่มทุกประเภท

2.1.3 ด้านบุคลากร

1) ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน และงานพิเศษ ส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

2) ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

3) ครูและบุคลากรได้รับการเสริมแรง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4) ครูและบุคลากรมีวัฒนธรรมองค์กร รักและมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

5) ครูมีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

6) ครูนำเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจัดการเรียนการสอน

7) ครูและบุคลากรมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ต้องอาศัยคำสั่ง

8) ครูและบุคลากรทุกคนมีความตระหนักรู้คุณค่าขององค์กรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

9) ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา

2.1.4 ด้านการเงิน

1) สถานศึกษามีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทำให้ใช้จ่ายตรงตามความต้องการ

2) สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐหน่วยงานอื่น และชุมชน ในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3) การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามแผนงาน/โครงการ อย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้

4) การเบิกจ่ายงบประมาณของ สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1 มีความคล่องตัวในการปฏิบัติ รวดเร็วมีประสิทธิภาพ

5) สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1 มีระบบบริหารด้านงบประมาณ ระบบบัญชี และการเงิน การพัสดุ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เนื่องจากบริหารจัดการเป็นไปตาม ระเบียบกฎหมาย

2.1.5 ด้านวัสดุอุปกรณ์

1) สถานศึกษาจัดซื้ออุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า

2) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกในด้านการจัดหาสื่อนวัตกรรม และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย

2.1.6 ด้านการจัดการ

1) ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานของครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

2) สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

3) สถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และมอบหมายงานตามความถนัดส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

4) ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี

5) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชน และผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

6) มีการบริหารจัดการโดยใช้หลักความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงาน

7) สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

2.2 จุดอ่อน

2.2.1 ด้านโครงสร้างและนโยบายองค์กร

หน่วยงานทางการศึกษาขาดการประสานงาน และบูรณาการร่วมกัน

2.2.2 ด้านคุณภาพผู้เรียน และการบริการการศึกษา/การบริการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน

1) โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับจัดการศึกษาและการบริการด้านสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ

2) ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ยังไม่ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพโดยเฉพาะเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

2.2.3 ด้านบุคลากร

1) ครูและบุคลากรไม่เพียงพอในบางสาขาวิชา

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนขาดทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสอนไม่ตรงวิชาเอก/ความรู้/ความสามารถ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพการศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร

4) ครูและบุคลากรมีทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย ทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.2.4 ด้านการเงิน

สถานศึกษามีระบบบริหารด้านงบประมาณ ระบบบัญชี และการเงินการพัสดุที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณวุฒิด้านการเงิน การบัญชีและการพัสดุ

2.2.5 ด้านวัสดุอุปกรณ์

1) วัสดุครุภัณฑ์ มีสภาพเก่า ชำรุด ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

2) ห้องสมุดมีสื่อ เทคโนโลยี และหนังสือไม่หลากหลายไม่เพียงพอต่อการศึกษาและสืบค้น

3) ห้องพิเศษต่าง ๆ ไม่เพียงพอ หอประชุมไม่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมนักเรียน

2.2.6 ด้านการจัดการ

1) ขาดการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน

2) โรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

3. แนวทางการดำเนินงาน

3.1 วิสัยทัศน์

สร้างองค์กรชั้นนำด้านการบริหารจัดการศึกษา สืบสานศาสตร์พระราชา สู่การพัฒนาสังคม อนาคตที่ยั่งยืน

3.2 พันธกิจ

3.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน

3.2.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.2.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

3.2.6 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

3.2.7 ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

3.3 เป้าหมาย

3.3.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

3.3.2 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3.3.3 ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3.3.4 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

3.3.5 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.3.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

3.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

4. ข้อมูลเชิงพัฒนา

4.1 ผลการจัดการศึกษา

4.1.1 ผลการทดสอบคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 - 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ดังตาราง 6 และ 7

ตาราง 6 คะแนน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 – 2564

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนน(ร้อยละ) ปีการศึกษา			
	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ภาษาไทย	52.77	46.87	53.99	48.27
คณิตศาสตร์	33.43	30.16	27.91	35.03
วิทยาศาสตร์	38.24	33.85	31.74	33.09
ภาษาอังกฤษ	33.34	29.22	38.08	34.07
เฉลี่ย ระดับ สพป.กส.1	39.44	35.03	39.43	37.62
เฉลี่ย ระดับ สพฐ	41.14	36.18	40.02	38.63
เฉลี่ย ระดับ ประเทศ	43.14	37.99	42.13	40.19

ตาราง 7 คะแนน O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 – 2564

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนน(ร้อยละ) ปีการศึกษา			
	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ภาษาไทย	47.98	52.06	51.99	43.19
คณิตศาสตร์	23.97	21.13	21.56	19.49
วิทยาศาสตร์	33.14	29.39	27.62	28.15
ภาษาอังกฤษ	25.86	28.03	27.13	24.70
เฉลี่ย ระดับ สพป.กส.1	32.73	32.65	32.08	29.06
เฉลี่ย ระดับ สพฐ	37.71	36.52	36.33	34.84
เฉลี่ย ระดับ ประเทศ	37.50	36.30	36.01	34.56

4.1.2 ผลการประเมินความสามารพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ปีการศึกษา 2561 - 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ดังตาราง 8

ตาราง 8 คะแนน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 – 2563

ด้าน	คะแนน(ร้อยละ) ปีการศึกษา		
	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
ด้านภาษา (ภาษาไทย)	50.04	46.97	44.99
ด้านคำนวณ (คณิตศาสตร์)	45.80	44.94	38.22
ด้านเหตุผล	43.59	-	-
เฉลี่ย ระดับ สพป.กส.1	46.48	45.96	41.60
เฉลี่ย ระดับ จังหวัด	48.19	44.36	41.73
เฉลี่ย ระดับ สพฐ	49.39	45.82	44.53
เฉลี่ย ระดับ ประเทศ	49.48	45.70	43.97

4.1.3 ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ปีการศึกษา 2561 – 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ดังตาราง 9

ตาราง 9 คะแนน RT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2561 – 2563

ด้าน	คะแนน(ร้อยละ) ปีการศึกษา		
	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
การอ่านออกเสียง	70.03	72.57	82.27
การอ่านรู้เรื่อง	76.18	77.74	80.24
เฉลี่ย ระดับ สพป.กส.1	73.11	75.16	81.25
เฉลี่ย ระดับ จังหวัด	71.38	71.79	75.05
เฉลี่ย ระดับ สพฐ	68.44	70.00	73.20
เฉลี่ย ระดับ ประเทศ	68.69	70.66	73.02

4.2 ผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีผลการประเมิน บรรลุค่าเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 9 ตัวชี้วัด จาก 10 ตัวชี้วัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู 3) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความกล้าเสี่ยง ส่วนการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การสอนงาน และการเป็นที่ปรึกษา และการจัดการความรู้ มีค่าทำนาย ร้อยละ 53.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยจาก ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่มีอยู่ในรูปคะแนนดิบ และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี กลุ่มประชากร คือ ครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดตอบสนองคู่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.77, σ = 0.65) และสภาพที่พึง

ประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.77, σ = 0.45) 2) แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดได้แก่ 1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม (0.30) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย 2. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม (0.29) พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่นำไปใช้ และวางแผนการดำเนินงานในอนาคต 3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (0.26) ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ 4. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (0.25) สร้างความเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและสร้างแรงมุ่งหวัง และ 5. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.23) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานร่วมกันตัดสินใจยอมรับฟังความเห็นและเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ครูสถานศึกษาเอกชน จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรม จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ 2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม และขอบข่ายเนื้อหาแบ่งออก 5 Module ได้แก่ 1. ด้านบุคลิกภาพ 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3. ด้านบทบาทหน้าที่ 4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5. ด้านการบริหารจัดการในองค์กร และ ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 5) ศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นไปใช้ โดยแบ่งระยะการวิจัยเป็น 5 ระยะ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 20 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความกล้าหาญ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า และ 4) การสร้างและขับเคลื่อนทีม ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และ 3) การอภิปรายกลุ่ม ผลการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบ ทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหากิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม 5) กระบวนการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม คู่มือการใช้โปรแกรมและชุดกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

สุริยา สรวงศิริ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จำนวน 10 แหล่ง โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 60 เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 2 ตัวชี้วัดได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัดได้แก่ การมีนวัตกรรมการสอน การมีระบบพี่เลี้ยง และการจัดสภาพแวดล้อม 4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การคิดริเริ่ม การคิดยืดหยุ่น และการคิดแบบบูรณาการ

ศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 234 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20-0.60 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.91-0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่

และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ตามลำดับ และโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บทนำ 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) ผู้เข้ารับการพัฒนา 5) ระยะเวลาการพัฒนา 6) ขอบข่ายเนื้อหา 7) วิธีการพัฒนา 8) กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา 9) การประเมินผลและการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Gliddon (2006) ศึกษาเรื่อง การสร้างตัวแบบขีดความสามารถ (Competency Model) ของผู้นำนวัตกรรม (Innovative Leader) โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งผลการศึกษาสามารถแบ่งขีดความสามารถของผู้นำด้านนวัตกรรมออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นผู้กำหนดนวัตกรรม ด้านการนำกลุ่มและทีมงาน ประกอบด้วย การเป็นการจัดการความคาดหวัง การนำโดยปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ด้านระดับพลังงานและการจูงใจ ประกอบด้วย การมีความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วน ด้านการจัดการและการมอบหมาย ประกอบด้วยความสามารถในการวางแผนและการจัดการโครงการ ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางด้านอารมณ์ ด้านการมีพันธสัญญาและความรู้สึกการเป็นเจ้าของ ด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ด้านบทบาท อำนาจ และการเมือง ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจ และด้านความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ

Ailin และ Lindgren (2008) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริม และเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์การ มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Vlok (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรในแอฟริกาใต้การประชุมนานาชาติ เรื่อง ความเป็นผู้นำ เทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรและบุคคลมีลักษณะที่ซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น ผู้นำที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมจะต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้นำหลาย ๆ คนยอมรับว่าไม่แน่ใจว่าการปฏิบัติของพวกเขาจะประสบความสำเร็จ เพราะความสามารถในการเป็นผู้นำนวัตกรรมนั้นอาจแตกต่างกัน การวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำ ด้านนวัตกรรมจะปรากฏขึ้น ถูกจำกัด และแยกส่วนด้วยหลักฐานเพียง

เล็กน้อยขององค์ความรู้ที่สะสมและสอดคล้องกันที่เกิดขึ้นใหม่ ในขณะที่การมีส่วนร่วมกับองค์ความรู้นั้นเพิ่มมากขึ้นและดูเหมือนจะมีกฎเกณฑ์เฉพาะองค์ประกอบมากกว่าการตรวจสอบที่ครอบคลุมหรือเป็นระบบเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จ บทความนี้เสนอขีดความสามารถสำหรับผู้นำนวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยในแอฟริกาใต้

Ubaidillah (2018) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจน มากยิ่งขึ้น

Couros (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทางความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นและมีความคิดไตร่ตรองเสมอ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูจะต้องควบคู่กันระหว่างการพัฒนาตนเองและการได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติ รวมไปถึงการได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และผู้มีภูมิความรู้ที่สูงกว่า เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังต้องให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

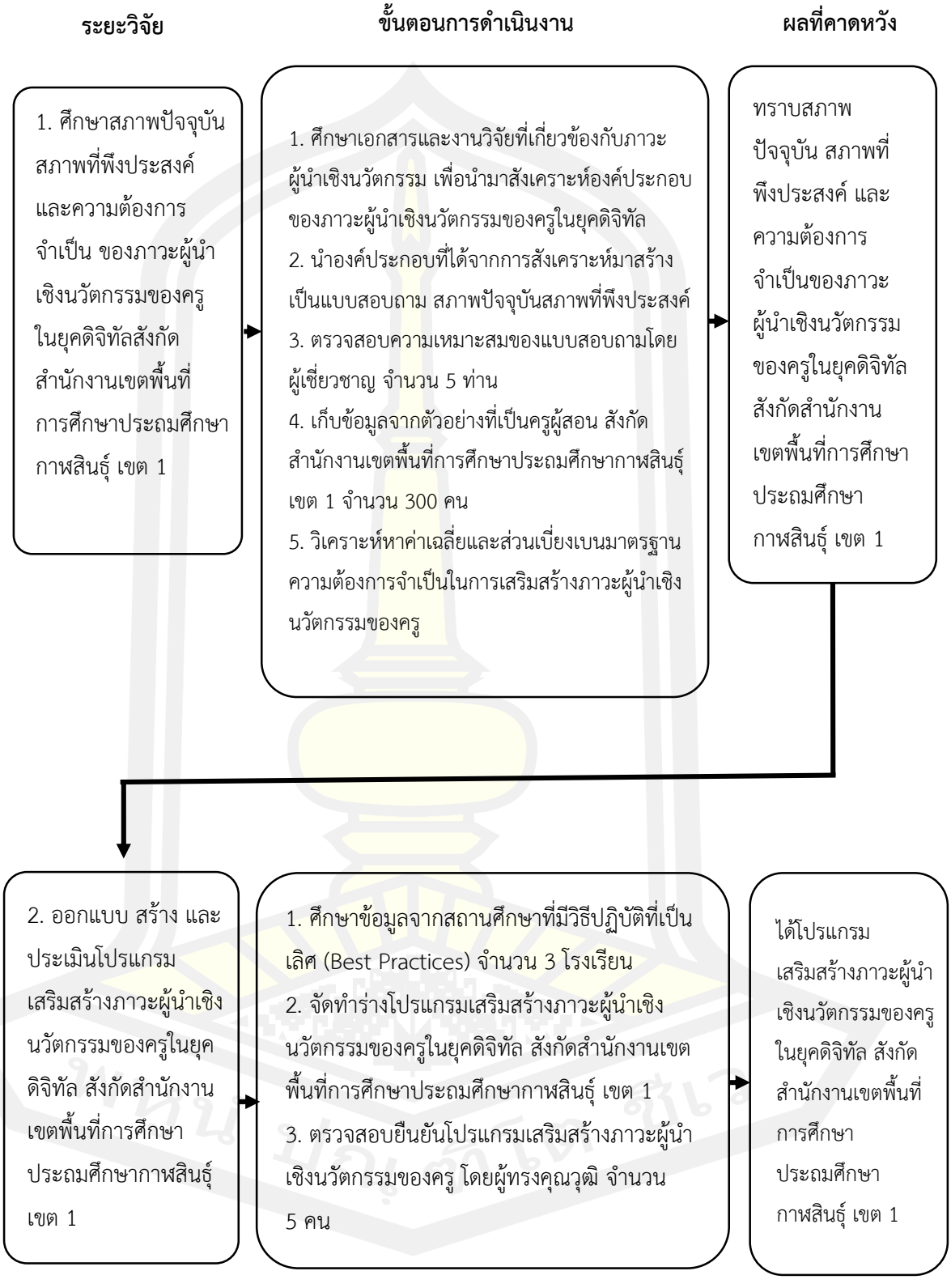
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1



ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1. ขั้นตอนดำเนินการ

แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักวิชาการ ได้แก่ จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2551), ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553), สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559), กุลชลี จงเจริญ (2561), Roscorla (2010), George (2012), Wooi (2013), Horth (2014), Owen (2015) และ Perera (2016) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีวิสัยทัศน์

2) การมีความคิดสร้างสรรค์

3) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1.2 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่ได้จากการสังเคราะห์ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาพร้อมให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1.2.1 นำผลการวิจัยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มาใช้เพื่อการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1.2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 114 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 52 แห่ง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,170 คน จากจำนวนโรงเรียน ทั้งหมด 169 แห่ง

2.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 300 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2558) พบว่า ในตารางไม่มีจำนวนประชากร 1,170 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้ตัวอย่าง จำนวน 289 คน แต่เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ผู้วิจัยจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 300 คน

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ใช้โรงเรียนในแต่ละขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม ทำการสุ่มอย่างง่าย โดยการเทียบสัดส่วนหาจำนวนครูของแต่ละขนาด ได้ผลดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงจำนวนประชากรและตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนครู	
	ประชากร	ตัวอย่าง
เล็ก	633	162
กลาง	376	97
ใหญ่	25	6
ใหญ่พิเศษ	136	35
รวม	1,170	300

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 นี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) เรื่องเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

3.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม

ในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและขอบข่ายการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3.2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ Rating Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3.2.3 ร่างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนให้ครอบคลุมเนื้อหาตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่ได้จากผลการศึกษาในระยะที่ 1

3.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน โดยพิจารณาความเหมาะสมของข้อความ (หาความเที่ยงตรง : Validity) และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (IOC : Index of Consistency) รวมทั้งให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) เป็นอาจารย์สอนระดับบัณฑิตศึกษาสถาบันอุดมศึกษา สาขาบริหารการศึกษา 1 ท่าน

2) เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 ท่าน

3) เป็นครูผู้สอนที่จบการศึกษาทางด้านการวิจัยและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน

4) เป็นครูผู้สอนที่จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 1 ท่าน

ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือการวิจัย 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ อาจารย์ผู้สอนสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. นายฉลาด ศรีจุลฮาด ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. นายสุชาติ แวงโสธรณ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4. นายสิทธิชัย ยุบลวัฒน์ ตำแหน่งครู โรงเรียนอนุกูลนารีวุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

5. ดร.เพชรจันทร์ ภูทะวัง ตำแหน่งครูโรงเรียนบ้านต้อนวิทยาคาร วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณา นำมาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (IOC : Index of Consistency) ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้

ให้คะแนน –1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้

พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00

3.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนรวม (ที่หักข้อนั้น ๆ แล้ว) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561) ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.719 ถึง 0.938 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.306 ถึง 0.752 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.993 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.936

3.2.9 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวบข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการบันทึกข้อความถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมกับแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ไปโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ตลอดทั้งประสาน ขอความอนุเคราะห์จากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัย

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งลิงค์แบบสอบถามที่สร้างด้วย Google form ไปยังโรงเรียนของตัวอย่าง เพื่อส่งให้ตัวอย่าง จำนวน 300 คน และขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบกลับคืนมายังผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ นับจากวันที่ได้รับลิงค์แบบสอบถาม

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ

5.1.2 แบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดสถานศึกษา เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา นำข้อมูลแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

5.1.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจและให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ ดังนี้

สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51–5.00	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในระดับมาก
2.51–3.50	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในระดับปานกลาง
1.51–2.50	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในระดับน้อย
1.00–1.50	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในระดับน้อยที่สุด

5.2.2 นำค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNImodified) ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และนำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

5.2.3 วิเคราะห์และสรุประดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้าน

5.2.4 วิเคราะห์ร้อยละภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากข้อคำถาม

5.2.5 ถ้ามีข้อเสนอเพิ่มเติมในส่วนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2546)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

X^2 แทน คะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

6.2.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง จากสูตรการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2546)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum$ R แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน Item–Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ตามสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อที่พิจารณาใน r - distribution

$\sum_X$ แทน คะแนนรวมที่หักคะแนนข้อนั้น ๆ ออกแล้ว

$\sum_Y$ แทน คะแนนรวมในแต่ละข้อ

Σ แทน ผลรวม

6.2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha–Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{k-1}\left[1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ΣS_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

K แทน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

6.2.4 ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยใช้สูตร (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

$$PNI_{modified} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ $PNI_{modified}$ แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1. ขั้นการดำเนินการ

แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและค่าความต้องการจำเป็นมาวิเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือสัมภาษณ์

1.2 ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูต้นแบบในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาสังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1.3 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1.3.1 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และจัดทำคู่มือการดำเนินการ

1.3.2 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1.3.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1) เป็นอาจารย์สอนระดับบัณฑิตศึกษาสถาบันอุดมศึกษา สาขาบริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการสอนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 1 ท่าน

2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 1 ท่าน

3) เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 1 ท่าน

1.3.2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 ท่าน

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร อาจารย์ผู้สอนสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. นายประเดิม วรรณทอง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนดงน้อยสงเคราะห์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3. นางสาวรัตติยา ภูมิสายดร ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4. ดร.เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

5. ดร.วิเศษ พลอาจทัน ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

1.3.3 จัดพิมพ์โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และจัดทำคู่มือการดำเนินการตามแนวทางฉบับจริง เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

1) ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3) สร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

6) จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูต้นแบบที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศเพื่อให้ได้ข้อมูล

2.2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อกำหนดกรอบประเด็นข้อคำถามในแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2) กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3) สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

4) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ฉบับร่างเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความตรงในเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านการใช้ภาษา และด้านอื่น ๆ ที่เห็นควรให้ปรับปรุงแก้ไข นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่ปรับปรุงแก้ไขผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือวิจัยชุดเดิม จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถาม รวมทั้งให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข

6) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ตรวจพิจารณา นำมาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (IOC : Index of Consistency) ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้

ให้คะแนน –1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้

พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

7) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมทั้งโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. การเก็บรวบรวม

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและครูต้นแบบที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา คือ เป็นโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านนวัตกรรมการศึกษาโดยโรงเรียนหรือบุคลากรนั้นได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่

3.1.1 โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 รางวัลชนะเลิศระดับเหรียญทอง นวัตกรรมทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ภายใต้โครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

3.1.2 โรงเรียนเทศบาล 4 เฉลิมพระเกียรติ สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับเหรียญทอง นวัตกรรมทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ภายใต้โครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3.1.3 โรงเรียนหนองกุงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้รับระดับเหรียญทอง สถานศึกษายอดเยี่ยม ประเภทขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2564

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตัวเองตามวันและเวลาที่นัดหมายกับผู้บริหารโรงเรียนและครูต้นแบบ จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวม 6 คน

3.3. นำข้อมูลที่ได้จากการจากศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและครูต้นแบบในสถานศึกษามีผลการปฏิบัติเป็นเลิศที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ที่จัดกระทำแล้วมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำมากำหนดเป็นร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3.4 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.6 จัดพิมพ์โปรแกรมและคู่มือการดำเนินการตามแนวทางฉบับสมบูรณ์เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

4.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับคืนมา

4.1.2 ตรวจให้คะแนนของแบบประเมินที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 นำคะแนนที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51–5.00	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51–4.50	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก
2.51–3.50	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51–2.50	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ น้อย
1.00–1.50	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ดังนี้

5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2546)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

X^2 แทน คะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

5.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง จากสูตรการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2546)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

1.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2. ระยะที่ 2 ผลการออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต

2.2 ตอนที่ 2 ผลการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.3 ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผลปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n= 300)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	84	28.00
หญิง	216	72.00
รวม	300	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	221	73.67
ปริญญาโท	77	25.67
ปริญญาเอก	2	0.66
อื่น ๆ	-	-
รวม	300	100.00
3. ประสบการณ์ด้านการทำงาน		
0 – 5 ปี	52	17.33
6 – 9 ปี	63	21.00
10 ปี ขึ้นไป	185	61.67
รวม	300	100.00
4. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	162	54.00
ขนาดกลาง	97	32.33
ขนาดใหญ่	6	2.00
ขนาดใหญ่พิเศษ	35	11.67
รวม	300	100.00

จากตาราง 11 พบว่า สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 216 คน (คิดเป็นร้อยละ 72.00) ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 221 คน (คิดเป็นร้อยละ 73.67) มีประสบการณ์ด้านการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 185 คน (คิดเป็นร้อยละ 61.67) และขนาดโรงเรียนที่สังกัด คือ ขนาดเล็ก จำนวน 162 คน (คิดเป็นร้อยละ 54.00)

ตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งวิเคราะห์ทั้งโดยรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังตาราง 12 – 17

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.09	0.62	ปานกลาง	4.74	0.55	มากที่สุด	0.53	4
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.03	0.63	ปานกลาง	4.79	0.44	มากที่สุด	0.58	3
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	3.14	0.56	ปานกลาง	4.71	0.52	มากที่สุด	0.50	5
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	2.77	0.44	ปานกลาง	4.85	0.47	มากที่สุด	0.75	1
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.86	0.55	ปานกลาง	4.82	0.49	มากที่สุด	0.69	2
โดยรวม	2.98	0.56	ปานกลาง	4.78	0.49	มากที่สุด	0.61	

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.98) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.75) รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($PNI_{modified}$ = 0.69) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified}$ = 0.58) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified}$ = 0.53) และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.50)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีความรอบรู้และประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม	3.11	0.57	ปานกลาง	4.77	0.56	มากที่สุด	0.53	6
2. สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวมได้	2.85	0.44	ปานกลาง	4.86	0.37	มากที่สุด	0.71	1
3. สามารถดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	3.05	0.75	ปานกลาง	4.79	0.55	มากที่สุด	0.57	5
4. มีความคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้	2.94	0.62	ปานกลาง	4.84	0.53	มากที่สุด	0.65	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
5. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์กรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.91	0.59	ปานกลาง	4.89	0.41	มากที่สุด	0.68	2
6. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.02	0.50	ปานกลาง	4.81	0.54	มากที่สุด	0.59	4
7. มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.17	0.92	ปานกลาง	4.70	0.60	มากที่สุด	0.48	8
8. เป็นที่ยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือของเพื่อนร่วมงาน	3.21	0.41	ปานกลาง	4.65	0.61	มากที่สุด	0.45	10
9. มีความซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน	3.27	0.60	ปานกลาง	4.61	0.62	มากที่สุด	0.41	12
10. สามารถกระจายและมอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม	3.14	0.92	ปานกลาง	4.74	0.58	มากที่สุด	0.51	7
11. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ	3.18	0.47	ปานกลาง	4.68	0.60	มากที่สุด	0.47	9
12. มีความอดทน อดกลั้นเพื่อให้ได้ผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง	3.23	0.61	ปานกลาง	4.59	0.62	มากที่สุด	0.42	11
โดยรวม	3.09	0.62	ปานกลาง	4.74	0.55	มากที่สุด	0.53	

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.09) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เมื่อเรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวมได้ ($PNI_{modified}$ = 0.71) รองลงมา คือ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์กรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified}$ = 0.68) และมีความคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ ($PNI_{modified}$ = 0.65) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
13. มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความแปลกแตกต่างจากเดิม	3.02	0.56	ปานกลาง	4.81	0.46	มากที่สุด	0.59	4
14. มีการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน	2.69	0.65	ปานกลาง	4.86	0.38	มากที่สุด	0.81	1

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
15. สามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน	2.78	0.42	ปานกลาง	4.88	0.33	มากที่สุด	0.76	2
16. มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตระหนักและเห็นคุณค่าของตัวเอง	3.34	0.65	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด	0.40	8
17. มีความคิดคล่องแคล่วในการทำงาน สามารถหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วและได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่จำกัด	3.07	0.77	ปานกลาง	4.78	0.41	มากที่สุด	0.56	5
18. มีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่หลายมุม	3.23	0.42	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด	0.46	7
19. มีความคิดละเอียดลออในการทำงานโดยมีการคิดในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	3.18	0.92	ปานกลาง	4.73	0.55	มากที่สุด	0.49	6
20. สามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม	2.96	0.64	ปานกลาง	4.83	0.50	มากที่สุด	0.63	3
โดยรวม	3.03	0.63	ปานกลาง	4.79	0.44	มากที่สุด	0.58	

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.03) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อเรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ($PNI_{modified}$ = 0.81) รองลงมา คือ สามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ($PNI_{modified}$ = 0.75) และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($PNI_{modified}$ = 0.63) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
21. มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	3.36	0.51	ปานกลาง	4.53	0.68	มากที่สุด	0.35	6
22. ใช้กระบวนการทำงานและสามารถสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.98	0.58	ปานกลาง	4.82	0.38	มากที่สุด	0.62	1

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
23. มีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดี	3.12	0.56	ปานกลาง	4.69	0.59	มากที่สุด	0.50	4
24. สามารถแก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้ โดยการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	3.09	0.59	ปานกลาง	4.73	0.47	มากที่สุด	0.53	3
25. ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.28	0.58	ปานกลาง	4.66	0.60	มากที่สุด	0.42	5
26. สามารถมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่และแบ่งงานได้อย่างชัดเจน และเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.02	0.55	ปานกลาง	4.85	0.38	มากที่สุด	0.61	2
โดยรวม	3.14	0.56	ปานกลาง	4.71	0.52	มากที่สุด	0.50	

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.14) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม เมื่อเรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ใช้กระบวนการทำงานและสามารถสร้างทีมงาน เพื่อให้เกิดการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.62) รองลงมา คือ สามารถมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่และแบ่งงานได้อย่างชัดเจน และเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ($PNI_{modified}$ = 0.61) และสามารถแก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้ โดยการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว($PNI_{modified}$ = 0.53) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
27. สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	2.65	0.52	ปานกลาง	4.91	0.39	มากที่สุด	0.85	1
28. มีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	2.73	0.55	ปานกลาง	4.89	0.36	มากที่สุด	0.79	3
29. รับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	2.84	0.39	ปานกลาง	4.77	0.60	มากที่สุด	0.68	7
30. มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.87	0.34	ปานกลาง	4.75	0.63	มากที่สุด	0.66	8
31. มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ	2.76	0.43	ปานกลาง	4.85	0.50	มากที่สุด	0.76	4

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
32. สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ	2.77	0.42	ปานกลาง	4.84	0.53	มากที่สุด	0.75	5
33. สามารถเสริมแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	2.81	0.39	ปานกลาง	4.81	0.52	มากที่สุด	0.71	6
34. มีการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	2.70	0.46	ปานกลาง	4.94	0.24	มากที่สุด	0.83	2
โดยรวม	2.77	0.44	ปานกลาง	4.85	0.47	มากที่สุด	0.75	

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.77) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.85) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เมื่อเรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{modified}$ = 0.85) รองลงมา คือ มีการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ ($PNI_{modified}$ = 0.83) และมีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ($PNI_{modified}$ = 0.79) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
35. มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.13	0.46	ปานกลาง	4.72	0.62	มากที่สุด	0.51	6
36. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน	2.88	0.60	ปานกลาง	4.81	0.58	มากที่สุด	0.67	4
37. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจและทักษะการแก้ปัญหา	2.73	0.55	ปานกลาง	4.91	0.31	มากที่สุด	0.80	2
38. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.81	0.56	ปานกลาง	4.85	0.46	มากที่สุด	0.73	3
39. มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	2.92	0.54	ปานกลาง	4.76	0.60	มากที่สุด	0.63	5
40. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร	2.70	0.56	ปานกลาง	4.88	0.39	มากที่สุด	0.81	1
โดยรวม	2.86	0.55	ปานกลาง	4.82	0.49	มากที่สุด	0.69	

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.86) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อเรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ($PNI_{modified}$ = 0.81) รองลงมา คือ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา ($PNI_{modified}$ = 0.80) และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.73) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 12 – 17 ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ต้องการให้ครูสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวมได้ ครูสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์กรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกกรอบสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ต้องการให้ครูมีการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ครูสามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นในมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ต้องการให้ครูใช้กระบวนการทำงานและสามารถสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูสามารถมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่และแบ่งงานได้อย่างชัดเจน และเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และสามารถแก้ปัญหาร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ โดยการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่า ต้องการให้ครูสามารถสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ครูมีการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ และมีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ต้องการให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ระยะที่ 2 ผลการออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ผลการศึกษาการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน รวมจำนวน 6 คน โดยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกโรงเรียน คือ เป็นโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านนวัตกรรมการศึกษา โดยโรงเรียนหรือบุคลากรนั้นได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือก จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่

1) โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 รางวัลชนะเลิศระดับเหรียญทอง นวัตกรรมทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ภายใต้โครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2) โรงเรียนเทศบาล 4 เฉลิมพระเกียรติ สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับเหรียญทอง นวัตกรรมทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ภายใต้โครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3) โรงเรียนหนองกุงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง สถานศึกษายอดเยี่ยม ประเภทขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2564

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

“...ใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การร่วมกัน โดยการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและรวมกันวิเคราะห์ข้อมูลและนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปกำหนดแผนงานโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนด...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การสร้างแรงจูงใจของฝ่ายบริหาร ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยการร่วมแสดงความคิดเห็นให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ และการนำเอาวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติจริง ผ่านกิจกรรม โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาร่วมกันระดมความคิดร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับรู้และรับผิดชอบร่วมกันในการตั้งเป้าหมายทางด้านการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษาชาติ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มากำหนดเป็นทิศทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์..”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 12 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ได้รับการเสริมแรงให้ตระหนักรู้ ได้ร่วมคิด ร่วมทำ วิเคราะห์ผู้เรียนและตนเองในด้านความรู้และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านเทคนิค วิธีการสอนและการสร้างนวัตกรรม แล้วนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่จะนำสู่การพัฒนาผู้เรียน...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 12 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การศึกษาภูมิหลังจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีการสอบถามข้อมูลจากคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ วิเคราะห์ วางแผน ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 9 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ร่วมแสดงความคิดเห็น และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน แลกเปลี่ยนข้อมูลในการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 9 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านวิสัยทัศน์พบว่า ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยการใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) มีการระดมความคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการพัฒนาจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน และนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อกำหนดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

“...ใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับพัฒนานักเรียน โดยครูนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา ผ่านกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน(LS) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาและสร้างนวัตกรรม การสนับสนุนของฝ่ายบริหารก็จะเป็นอีกแรงหนึ่งที่จะทำให้ครูขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรม เช่น การชื่นชม การสนับสนุนด้านงบประมาณ การให้โอกาสในการนำเสนอผลงาน...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...กระตุ้นให้ครูได้คิดหาแนวทางหรือวิธีทางในการพัฒนานักเรียนของตนเอง โดยให้อิสระทางความคิด สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของนวัตกรรม และให้การส่งเสริมสนับสนุน ในด้านการพัฒนาตนเองเพื่อให้ครูสามารถคิดริเริ่มและนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 12 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...เริ่มต้นจากปัญหาที่พบในชั้นเรียนและนำไปสู่การค้นคว้าหาวิธีการหรือแนวทางที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา โดยเลือกวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาให้เกิดเป็นนวัตกรรมของตนเอง เพื่อนำไปพัฒนานักเรียน...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 12 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียน กำหนดให้ครูต้องมีนวัตกรรมเป็นของตนเอง ให้ความรู้และแนวทางในการคิดและสร้างนวัตกรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 9 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ทำให้ครูเล็งเห็นความสำคัญของนวัตกรรม ทั้งในด้านการนำไปใช้พัฒนานักเรียนและพัฒนาผลงานของครู นำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูต้องคิดหาวิธีการในการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเป็นของตนเองและนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนต่อไป...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 9 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์พบว่า ควรกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของนวัตกรรม ให้การส่งเสริม สนับสนุน ในด้านการพัฒนานวัตกรรม ให้อิสระทางความคิด ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจ ชื่นชม และการสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อให้ครูนำไปพัฒนานวัตกรรม

3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

“...การสร้างความไว้วางใจกันและกันของบุคลากรในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารร่วมกันผ่านกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (LS) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เป็นการทำงานร่วมกันโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมให้สมาชิกในองค์กรเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างความตระหนักให้สมาชิกทุกคนเห็นถึงเป้าหมายร่วมกันผ่านการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมที่ชัดเจน อาจต้องใช้ในรูปแบบคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และขับเคลื่อนไปพร้อมกัน โดยการระดมความคิดเพื่อกำหนดรูปแบบในการพัฒนานวัตกรรมและใช้ร่วมกันทั้งโรงเรียน จากนั้นนิเทศติดตาม ให้คำแนะนำ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมและปรับปรุงนวัตกรรมของตนเองให้ดีขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 12 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการทำงานร่วมกัน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการคิด ออกแบบและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงให้...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 12 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการกำหนดภาระงานและมอบหมายหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน สร้างความตระหนักให้ทีมเห็นความสำคัญของงานที่จะทำและมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 9 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 9 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมพบว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน มีกิจกรรมที่ให้สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจนและตรงตามความถนัด สร้างความตระหนักให้สมาชิกในทีมเห็นถึงความสำคัญของงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

“...มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน ที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ มีการใช้รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (PLC) เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาต่อยอดนวัตกรรม...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การจัดบรรยากาศในการทำงานเชิงบวก ใจถึงใจ เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน สามารถพูดคุยกันได้ทุกเรื่อง มีการประชุมปรึกษาหารือ สร้างความตระหนักให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านนวัตกรรมเพื่อนำไปพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้กับนักเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 12 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...จัดบรรยากาศในชั้นเรียนโดยการนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และนำผลหลังจากการใช้นวัตกรรม มาพูดคุยแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 12 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

"...กำหนดเป้าหมายร่วมกันโดยตระหนักถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างความเข้าใจในการนำนวัตกรรมมาใช้ ให้คำแนะนำตามความสามารถของครูแต่คน โดยการนิเทศติดตาม และประเมินผล ให้กับสนับสนุน ส่งเสริม ด้านสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ..."

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 9 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

"...ครูมีนวัตกรรมเป็นของตนเอง และมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ส่งผลงานประกวดในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น ครูมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น..."

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 9 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมพบว่า ควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมอย่างชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอ มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นกันเอง และมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ส่งผลงานประกวดในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า

"...สร้างองค์ความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับครู โดยการจัดอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนให้กับครูและสามารถนำไปใช้พัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ครูสามารถนำสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศไปต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

"...สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ด้วยการอบรม หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนั้นโรงเรียนยังได้เข้าร่วมโครงการกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครู ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูส่งผลงานเข้าประกวดการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน..."

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 11 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ให้การสนับสนุนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ ทีวี โปรเจคเตอร์ เป็นต้น เพื่อให้ครูสามารถนำนวัตกรรมที่เป็นสื่อ เทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 12 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เรียนรู้วิธีการในการนำสื่อ นวัตกรรมที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เข้ากับกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 12 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...จัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้กับครู ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเตอร์เน็ต ไวไฟ ทีวี คอมพิวเตอร์...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 9 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...เรียนรู้ ค้นคว้าหาสื่อ นวัตกรรมที่น่าสนใจ จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศออนไลน์ นำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของเนื้อหาวิชาที่จะสอนและเข้ากับบริบทของนักเรียน และเรียนรู้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 9 มกราคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพบว่า ควรให้ครูมีความรู้ในด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการจัดอบรมการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศให้กับครู ให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเตอร์เน็ต ไวไฟ คอมพิวเตอร์ ทีวี โปรเจคเตอร์ เป็นต้น กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสนับสนุนให้ครูส่งผลงานเข้าประกวดการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน

2.2 ตอนที่ 2 ผลการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ในระยะที่ 1 และจากการสัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มาเป็นข้อมูลประกอบการออกแบบร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการ

ยุคดิจิทัลเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่าผู้เรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะทำอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียนยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษา เนื่องจากนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสามารถช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ ช่วยในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ช่วยในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมีเพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำ

เชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย

ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา และยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูสามารถปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่รวดเร็ว เพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล และพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกำลังสำคัญให้มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหาสาระ

เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 (160 ชั่วโมง) แบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่

3.1 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (20 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวมได้ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์กรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกกรอบ สามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และความสำคัญของวิสัยทัศน์

2. การสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

3. การใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) การระดมความคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์

5. การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.2 Module 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (30 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูมีการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ครูสามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นในมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การกระตุ้นให้ครูได้คิดหาแนวทางหรือวิธีทางในการพัฒนานักเรียน

2. การส่งเสริม สนับสนุน ในด้านการพัฒนานวัตกรรม

3. การให้อิสระทางความคิดในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

4. การใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3.3 Module 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (20 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูใช้กระบวนการทำงานและสามารถสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูสามารถมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่และแบ่งงานได้อย่างชัดเจน และเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และสามารถแก้ปัญหาร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ โดยการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เนื้อหาโดยรวมประกอบด้วย

1. การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

2. มีกิจกรรมที่ให้สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 3. กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจนและตรงตามความถนัด

4. สร้างความตระหนักให้สมาชิกในทีมเห็นถึงความสำคัญของงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

3.4 Module 4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (50 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูสามารถสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ครูมีการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการ

สร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ และมีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง เนื้อหาโดยรวมประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมอย่างชัดเจน
3. จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการสร้างนวัตกรรม
5. การพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเรื่องของการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้
6. การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง
7. การส่งผลงานประกวดในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น

3.5 Module 5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (40 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื้อหาโดยรวมประกอบด้วย

1. ความรู้เกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมการศึกษา
2. การใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. วิธีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
5. การพัฒนาผลงานเพื่อการประกวดการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

4. กระบวนการพัฒนา

การพัฒนาครูสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger and Michael M. Lombardo จาก Canter for Creative Leadership (พัชรา วาณิชวศิน, 2560) มีรายละเอียด ดังนี้

1. 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learn by Experience) ประกอบด้วย การฝึกปฏิบัติงานจริง

2. 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learn by Others) ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน

3. 10 % การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (Learn by Courses) ประกอบด้วย การฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

โดยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังตาราง 18

ตาราง 18 กระบวนการพัฒนาครูและกิจกรรมการพัฒนาในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

กระบวนการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม	1. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 2. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ 3. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ตาราง 18 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติงานจริง	1. กิจกรรมมอบหมายงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง 2. กิจกรรมการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้มากหรือสรุปผลการฝึกปฏิบัติ

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ด้านมีรายละเอียดเป็นดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 20 ชั่วโมง

1.1 การฝึกอบรม (2 ชั่วโมง)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของของการมีวิสัยทัศน์ในหัวข้อ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติวิสัยทัศน์

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ที่ดี การสร้างกลยุทธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ (SWOT Analysis) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- กิจกรรม PLC เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 6-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีในอุดมคติ

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

1.2 การศึกษาดูงาน (4 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

1.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (14 ชั่วโมง)

- กิจกรรมมอบหมายงาน โดยนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 30 ชั่วโมง

2.1 การฝึกอบรม (3 ชั่วโมง)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ ในหัวข้อ 1) แนวทางหรือวิธีการในการพัฒนานักเรียน 2) การพัฒนานวัตกรรม 3) กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- กิจกรรม PLC เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 6-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ตามหัวข้อที่กำหนด

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

2.2 การศึกษาดูงาน (6 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือ โรงเรียนต้นแบบ

2.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (21 ชั่วโมง)

- กิจกรรมมอบหมายงาน โดยนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียน

3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำนวน 20 ชั่วโมง

3.1 การศึกษาด้วยตนเอง (2 ชั่วโมง)

- การแสวงหาแหล่งวิทยาการ การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning) และสื่อต่าง ๆ ในหัวข้อ 1) กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงาน 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) การดำเนินการเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดทำสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากศึกษาด้วยตนเอง

3.2 การศึกษาดูงาน (4 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

3.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (14 ชั่วโมง)

- กิจกรรมมอบหมายงาน โดยนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จำนวน 50 ชั่วโมง

4.1 การฝึกอบรม (5 ชั่วโมง)

- การบรรยาย ให้ความรู้ เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในหัวข้อ 1) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) การคิดเชิงระบบ 3) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การพัฒนาบุคลากร

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- กิจกรรม PLC เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 6-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ตามหัวข้อที่กำหนด

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (10 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือ โรงเรียนต้นแบบ

4.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (35 ชั่วโมง)

- กิจกรรมมอบหมายงาน โดยนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ที่สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 40 ชั่วโมง

5.1 การฝึกอบรม (4 ชั่วโมง)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในหัวข้อ 1) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมการศึกษา 2) ความสำคัญและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- กิจกรรม PLC เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 6-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

5.2 การศึกษาดูงาน (8 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือ โรงเรียนต้นแบบ

5.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (28 ชั่วโมง)

- กิจกรรมมอบหมายงาน โดยนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาในรูปแบบนวัตกรรมที่เป็นสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

5.1 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

5.1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

5.1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้ แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

5.1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

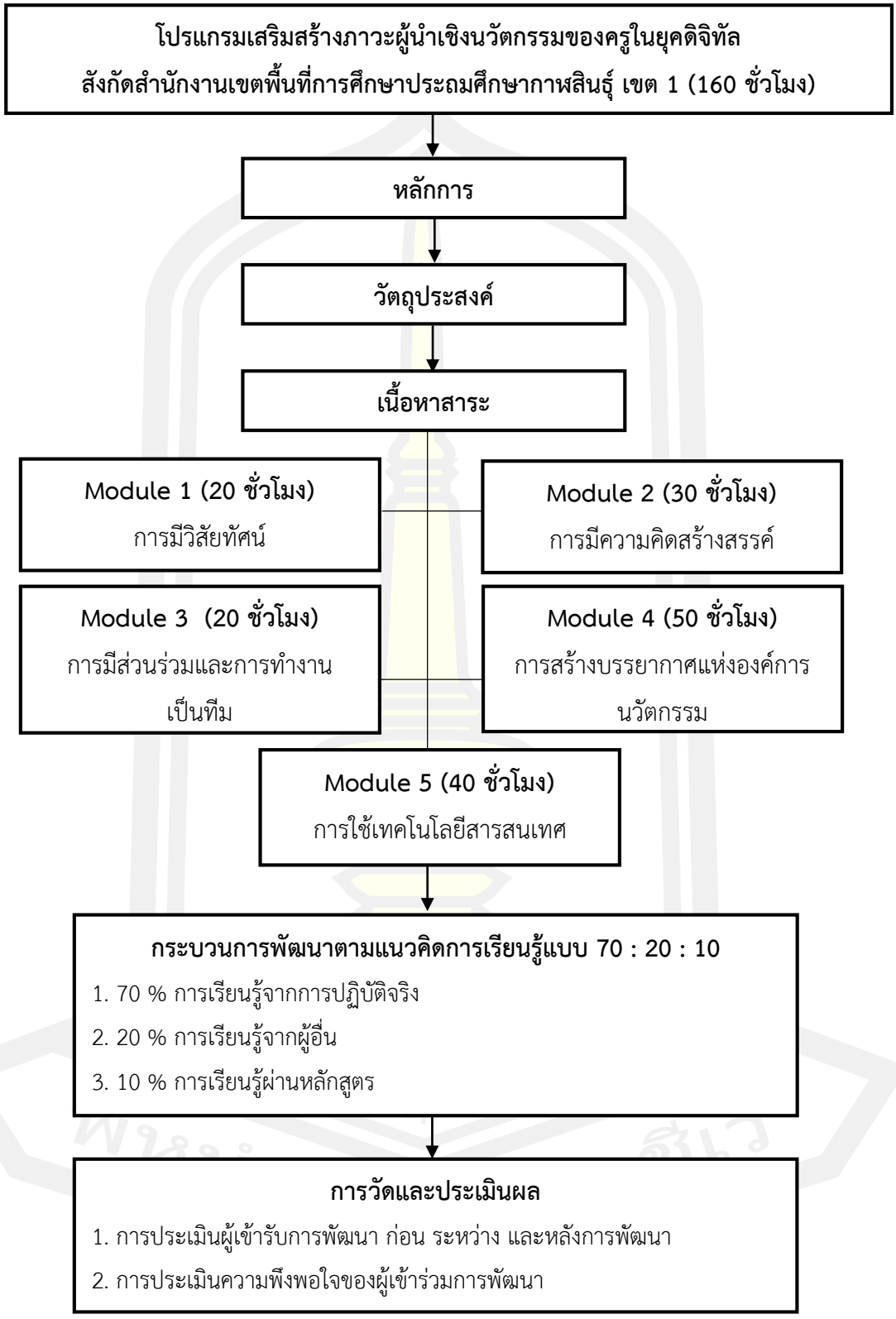
ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80 คะแนน) แบ่งเป็น

1. ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน
2. ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 สามารถสรุปดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.3 ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.93	0.15	มากที่สุด
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.90	0.23	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหาของโปรแกรม	4.75	0.39	มากที่สุด	4.73	0.49	มากที่สุด
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3 เนื้อหากับระยะเวลา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
3.4 Module 1 การมีวิสัยทัศน์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.5 Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.6 Module 3 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.7 Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.8 Module 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา	4.90	0.23	มากที่สุด	4.55	0.57	มากที่สุด
4.1 กิจกรรมมีความน่าสนใจและมีความเหมาะสมกับครู	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2 ระยะเวลาในแต่ละกิจกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5.2 คลอบคลุมทุกสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
โดยรวมทุกด้าน	4.86	0.23	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านวัตถุประสงค์ ด้านกระบวนการพัฒนา และด้านเนื้อหาของโปรแกรม ตามลำดับ และโปรแกรมมีความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านเนื้อหาของโปรแกรม ด้านการวัดและประเมินผล และด้านกระบวนการพัฒนา ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
2. เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม รองลงมา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ และ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ Module 3 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ Module 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86) และโปรแกรมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74)

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นเรื่องใหม่สำหรับครูและเป็นสิ่งที่ครูต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดการพัฒนางาน เพิ่มประสิทธิในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และพัฒนาการสอนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังที่ Ronning, Espedal และ Jordahl (2010) ได้สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Capabilities) และกระบวนการดำเนินงานขององค์กร (Organizational processes) และสอดคล้องกับไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ครูต้องพัฒนาการสอนใหม่ให้มีคุณค่าและสอดคล้องกับโลกยุคใหม่ คำนึงถึงหลักคิด 4 ประการ คือ มองปัญหาที่จะศึกษาเรียนรู้ (Problem–based) สอนโดยนำการวิจัยมาแก้ปัญหา (Research–based) ผลของการเรียนการสอนโดยกระบวนการวิจัยค้นคว้าจะต้องออกมาเป็นผลผลิต (Productivity–based) และนำผลผลิตนั้น

มาวิเคราะห์วิจารณ์อย่างดีจนตกผลึกในความรู้นั้น (Crystal–based) แล้วกระบวนการเหล่านี้มาผสมผสานกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูมองเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังที่ Loader (2016) ได้สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้ และกุลชลี จงเจริญ (2561) ได้กล่าวถึง ความสำคัญองภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมาย ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต และช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงนวัตกรรมอย่างมีกลยุทธ์

เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละด้านมาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เป็นครูที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม แสดงว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดี และสามารถแก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้ โดยมีการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wooi (2013) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม คือ ให้ความสำคัญ

และสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เสมอ แต่ก็ยังมีบางส่วนที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นอีก นั่นคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เพราะจากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความต้องการพัฒนาตนเองหรือรับการพัฒนาจากองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน สามารถสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ubaidillah (2018) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า แนวทาง การส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และเมื่อพิจารณารายด้าน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน รองลงมา คือ มีความอดทน อดกลั้นเพื่อให้ได้ผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือของเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้านการมีวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์กรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวมได้ และ

ความคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ ตามลำดับ และเมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละข้อในด้านการมีวิสัยทัศน์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า การวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวมได้ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน มีความอดทน อดกลั้นเพื่อให้ได้ผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับสมชาย เทพแสง (2552) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน แต่ก็ยังมีบางส่วนที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น นั่นคือ การวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวม การกำหนดวิสัยทัศน์และกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์การนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการมีความคิดนอกกรอบ มองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ เพราะจากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความต้องการพัฒนาตนเองหรือรับการพัฒนาจากองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มากยิ่งขึ้นและนำไปสู่การเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป (ไพรฑูรย์ สินลารัตน์, 2553) และตัวบ่งชี้ของความเป็นครูมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ คือ ครูต้องสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า สภาพที่เป็นจริงในการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา สรวงศิริ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์

เชิงนวัตกรรม มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตระหนักและเห็นคุณค่าของตัวเอง รองลงมา คือ มีความคิดยืดหยุ่น สามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่หลายมุม และมีความคิดละเอียดลออในการทำงาน โดยมีการคิดในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน รองลงมา คือ มีการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และ สามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามลำดับ และเมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละข้อในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า การนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตระหนักและเห็นคุณค่าของตัวเอง มีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่หลายมุม และมีความคิดละเอียดลออในการทำงานโดยมีการคิดในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับขวัญตา ทุนเทพย์ (2545) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ความคิดคล่อง 2) ความคิดยืดหยุ่น และ 3) ความคิดละเอียดลออ ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนในระดับที่แตกต่างกันและสามารถส่งเสริมพัฒนาขึ้นได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Couros (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า คุณลักษณะทางความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นและมีความคิดไตร่ตรองเสมอแต่ก็ยังมีบางส่วนที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น นั่นคือ การนำสิ่งใหม่ ๆ หรือการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เพราะจากผลการศึกษาข้างต้น

พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความต้องการพัฒนาตนเองหรือรับการพัฒนาจากองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถรวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสานักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของวิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา และการจัดการความรู้

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ รองลงมา คือ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดี ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่และแบ่งงานได้อย่างชัดเจน และเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย รองลงมา คือ ใช้กระบวนการทำงานและสามารถสร้างทีมงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้ โดยการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ตามลำดับ และเมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละข้อในด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า การใช้กระบวนการทำงานและสามารถสร้างทีมงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดี สอดคล้องกับประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือการที่สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร แต่ก็ยังมีบางส่วนที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น นั่นคือ การใช้กระบวนการทำงานและสร้างทีมงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่และแบ่งงานอย่างชัดเจน และการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและสามารถแก้ปัญหาร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพราะจากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความต้องการพัฒนาตนเองหรือรับการพัฒนาจากองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมและทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (2001) ที่ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ ต้องมีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมา คือ รับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน และสามารถเสริมแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ รองลงมา คือ สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และ มีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง

ตามลำดับ และเมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละข้อในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า การสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เป็นผู้ที่มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการรับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน และมีการเสริมแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สอดคล้องกับศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) ได้กล่าวถึง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ว่า บุคลากรภายในองค์กรต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการมุ่งเน้นส่วนบุคคล เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลาย และสอดคล้องกับจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาไว้ว่า มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด การให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังมีบางส่วนที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น นั่นคือ การสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง เพราะจากผลการศึกษาข้างต้น พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความต้องการพัฒนาตนเองหรือรับการพัฒนาจากองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สอดคล้องกับศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) ได้กล่าวถึง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้อีกว่าควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ โดยมีการตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงานแบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสารพูดคุยสร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา สรวงศิริ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

มี 4 องค์ประกอบหลัก ซึ่งในองค์ประกอบที่ 3 คือ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การมีนวัตกรรมการสอน การมีระบบพี่เลี้ยง และการจัดสภาพแวดล้อม

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามลำดับ และเมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละข้อในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนได้ สอดคล้องกับ Roscorla (2010) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ประกอบด้วยความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ต้องให้ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อและโลกออนไลน์ เช่น บล็อกจากเว็บไซต์ต่างๆ สภาพแวดล้อมเสมือน โดยวางให้เป็นรากฐานที่สำคัญ แต่ก็ยังมีบางส่วนที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น นั่นคือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา และเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะจากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความต้องการพัฒนาตนเองหรือรับการพัฒนาจากองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคของเทคโนโลยีดิจิทัล

อันจะนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับเวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้กล่าวถึง การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ว่าเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับ International Society for Technology in Education (2009) ได้กำหนดมาตรฐานเทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานที่ 2 ด้านการเรียนรู้และการสอน ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมการใช้เทคโนโลยีในการยกระดับการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดของผู้เรียน สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ จัดสิ่งแวดล้อมที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เทคโนโลยีส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา ครูและบุคลากรพัฒนาวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมประกอบด้วย การสร้างความเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับ การนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและการสร้างแรงมุ่งหวัง

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ Module 3 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ Module 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 และ 4.74 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ใหม่ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และ 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ถัดมาผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบ ทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหากิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม 5) กระบวนการ พัฒนาของโปรแกรม และ 6) การประเมินผล นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับหลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ประกอบด้วยหลักการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) 70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น และ 3) 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร ซึ่งเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger and Michael M. Lombardo จาก Canter for Creative Leadership (พัชรา วาณิชวศิน, 2560) เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าในห้องเรียน โดยลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 คือ การผสมผสานกิจกรรมในสัดส่วนดังกล่าวอย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละช่องทาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Charles และ Wargnier (2013) ที่กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 สามารถใช้ได้ในทุกภาคและองค์กรโดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาด เนื่องจากเป็นลักษณะแบบองค์รวมและความคล่องตัว และผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม และ 3) การศึกษาดูงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และ 3) การอภิปรายกลุ่ม จากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัยทำให้ผู้วิจัยได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าโปรแกรมคือ แบบแผนหรือแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนกระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของยอดอนงค์ จอมหงษ์พิทักษ์ (2553) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า โปรแกรมคือแผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร และสอดคล้องแนวคิดของ Armstrong (2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำว่าจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหากิจกรรม 4) กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินโปรแกรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกับผลการวิจัยของศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล (2562) ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรมและผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมคือสิ่งใหม่สำหรับครู ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และยังขาดการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูในการพัฒนาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เพื่อให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

1.2 ผลจากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมซึ่งมีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด

1.3 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูทั้ง 5 ด้าน ไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ตามหลักการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 โดยเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.4 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูมาใช้ในการจัดการฝึกอบรมและการเข้าร่วมสัมมนา จัดประชุม เพื่อให้ครูผู้สอนมีคุณภาพตามสมรรถนะด้านนวัตกรรมให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูในองค์ประกอบอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างรอบด้าน

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอีกอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่องเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพล เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 2*. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

กาญจนา จันทะโยธา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กาญจนา ศิลา. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพ สำนักงานเขตบางเขน*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 11-15*. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ขวัญตา ทุนเทพย์. (2545). *การคิดและกระบวนการคิด*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.slideshare.net. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 มิถุนายน 2565].

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล. (2551). *บริหารคนเหนือตำรา.* กรุงเทพฯ : กรุงเทพธุรกิจ Bizbook.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อลีน เพรส.

ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2541). *รายงานการวิจัยเรื่องความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองของผู้เรียน ผู้ใหญ่ของกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่บางประเภท.* กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชษฐา ค้าคล่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสาคาม.

ฑิตยา สุวรรณชฎ. (2522). พัฒนาสังคม : ขอบเขตและแนวความคิด. *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์*, 19(3), 341, กรกฎาคม.

ณพิชญา กิจจสัจจา. (2559). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

ธำรง บัวศรี. 2542. *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา.* กรุงเทพฯ : ธนรัช.

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). *หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นพดล ทองโสภิต. (2543). *นโยบายการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น.* ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิพนธ์ สารชาติ. (2550). *การพัฒนาบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงานโรงเรียนบ้านคลองสุด (ประชาอุทิศ) อำเภอขุขันธ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2543). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา.* นนทบุรี : สำนักพิม์ SR printing.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุริวิยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประคอง สุคนธจิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.

ประเวศ วะสี. (2544). *ภาวะผู้นำพยาธิสภาพสังคมไทยและวิธีแก้ไข.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : พิฆเณศพริ้นติ้งเซ็นเตอร์.

ประศาสตร์ ร่มเกล้า. (2547). *การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโรงงาน โรงเรียนบ้านขะยูง อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์.* การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2545). *ความคิดสร้างสรรค์ : พรสวรรค์ที่พัฒนาได้.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรรณอร อุชุภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรา วาณิชวศิล. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2557). *เทคนิคการประเมินโครงการ.* กรุงเทพฯ : เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.

พิบูลย์ ญาติมิตรหนุน. (2565). *หลักการเขียนโครงการ.* [ออนไลน์]. ได้จาก : https://art-culture.cmu.ac.th/public/img/uploadfile/1584687354-y3y20063d3.pdf. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 มีนาคม 2566].

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต. (2560). *การศึกษายุคนี้ (ยุคดิจิทัล) : Thailand 4.0.* ลำปาง : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2554). *CCPR กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพโรจน์ บาลัน . (2551). *ทักษะการบริหารทีม.* กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรินท์จำกัด.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2548). *การพัฒนามนุษย์ในองค์การ.* นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2563). *องค์ประกอบของโครงการ.* [ออนไลน์]. ได้จาก : https://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sec/Lom14/01-02-01.html. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 มีนาคม 2566].

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยินดี ฮานาฟี. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2534). *การพัฒนาชุมชน : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ หจก.บางกอกบล็อก.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วราลักษณ ไชยทัพ. (2544). *การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในสถาบันเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.* เชียงใหม่ : เชียงใหม่ บี.เอส. การพิมพ์.

วิจิตร อาวะกุล. (2537). *การฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยากร ยาสิงห์ทอง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(4), 193–204.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : หจก.ทิพยวิสุทธ์.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). *“องค์กรแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศูนย์บริการวิชาการและเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา และภาควิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2565). *โปรแกรมวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (RESEARCH TOOLS ANALYSIS PROGRAM: RTAP).* มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สมคิด บางโม. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สมคิด อิสระวัฒน์. (2538). *รายงานการวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยตัวเองของคนไทย.* กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมชาย เทพแสง. (2552). “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า”. *วารสารบริหารศึกษา มศว.*, 6(11), 83-95

สมนึก ภัททิยธนี. (2546). *การวัดผลการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สมหมาย แจ่มกระจ่าง. (2548). *การบริหารและการจัดการโครงการฝึกอบรม : เอกสารคำสอนรายวิชา 420436 Administering and management for training program.* ชลบุรี : ภาควิชาการศึกษานอกระบบ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2547). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (2565 ก). *ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2565.* [ออนไลน์]. ได้จาก : https://ict.ksn1.go.th/. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 มิถุนายน 2565].

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (2565 ข). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.* [ออนไลน์]. ได้จาก : http:// www.ksn1.go.th/web2020/. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 มิถุนายน 2565].

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2531). *การนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการประถมศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการตรวจสอบภายในระดับสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ : กระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *3 ปี หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมของคุรุสภา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2561). *พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา.* [ออนไลน์]. ได้จาก : https://www.edusandbox.com. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 มิถุนายน, 2565]

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (2563). *ครูดิจิทัล (Digital Teacher)*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=40042&Key=news_research. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 มิถุนายน, 2565],

สุริยา สรวงศิริ. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวิทย์ ยอดสละ. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2547). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่.* นนทบุรี : สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่.* กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. มหาสารคาม : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อติพร เกิดเรือง. (2560). การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 10(1), 173-183.

Ailin, M. and Lindgren, P. (2008). Conceptualizing Strategic Innovation Leadership for Competitive Survival and Excellence. *Journal of Knowledge Globalization*, 1, 87-107.

Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice : Improving Performance Through Reward*. 3rd ed. Great Britain : Kogan Page.

Barr, M.J. and Keating, L.A. (1990*).* Introduction : Elements of Program Development. in M.J. Barr, L.A. Keating and Associates. *Developing Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.

Blanchard, P.N. and Thacker, J.W. (2007). *Effective Training Systems*, Strategies, and Practices. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Brookfield, S.D. (1984). Self-Directed Adult Learning: A Critical Paradigm. *Adult Education Quarterly*, 35(2), 59-71.

Charles, J. and Wargnier, J. (2013). *No Title Effective Learning with 70 : 20 : 10*. [online]. Available from : http://www.crossknowledge.net/crossknowledge. [accessed 11 July 2021].

Charney, C. and Conway, K. (2005). *The Trainer's Tool Kit.* 2nd ed. New York : American Management Association.

Couros, G. (2019). *Innovative leadership in education*. [online]. Available from : https://georgecouros.ca/blog/archives/tag/innovative-leadership-in-education. [accessed 20 June 2022].

Dyer, J.W.G. and others. (2013). *Team Building : Proven Strategies for Improving Team Performance*. 5th ed. USA : John Wiley & Sons, Inc.

Fullan, M. and Hargreaves, A. (1992). *The New Meaning of Educational Change.* 2nd ed. London : Cassell.

Funnell, S.C. and Rogers, P.J. (2011). *Purposeful Program Theory*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.

George, B. (2012). *Five traits of innovative leadership*. [online]. Available from : https://bit.ly/2KaM1HO. [accessed 18 June 2022].

Gliddon, D.G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique*. Ph.D. Thesis, The Pennsylvania State University.

Graham, J. and Wright, J.A. (1999). What does interprofessional collaboration mean to professionals working with pupils physical disabilities?. *British Journal of special Education*, 22(1), 37-41.

Gronlund, N.E. (1976). *Measurement and evaluation in teaching*. New York : Macmillan Publishing Company,

Guilford, J.P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5(9), 444–454.

Guilford, J.P. (1956). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. 3d ed. New York : McGraw-Hill.

Hatch, T. (2009). *The Outside-Inside Connection: Educational Leadership*. New York : Teachers College Press.

Horth, D.M. (2014). *Innovation Leadership How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, NC : Center for Creative Leadership.

Imaginationcomau. (2016). *8 reasons why innovation is important to businesses today*. *Imagine Nation.* [online]. Available from : http://www.imaginenation. com. au/innovation-blog/8-reasons-innovation-important-businesses-today/. [accessed 18 June 2022].

International Society for Technology in Education : ISTE. (2009). *National educational.technology standards for administrators.* Washington, DC : Eugene, OR.

Jennings, C. (2013). *Framework for High Performance*. [online]. Available from : http://charles-jennings.blogspot.com/2013/06/702010framework-forhigh performance.html. [accessed 12 June 2022].

Knowles, M.S. (1975). *Self- Directed Learning: A Guide for Learner and Teacher.* New York : Association Press.

Lawson, K. (2008). *Leadership Development Basics*. Nashville, TN : ASTD Press.

Leonard, D. (1995). *Wellsprings of knowledge: Building and sustaining the source of innovation*. Boston, MA : Harvard Business School Press.

Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership?.* [online]. Available from : https://blog.castle.co/innovative-leadership. [accessed 20 June 2022].

Lombardo, M.M. and Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis : Lominger.

Maxwell, J.C. (2011). *The Five Levels of Leadership–Proven steps to Maximize your Potential*. New York : McGraw-Hill.

McDavid, J.C., Huse, I. and Hawthorn, L.R.L. (2013). *Program Evaluation and Performance Measurement: an Introduction to Practice.* 2nd ed. California : SAGE.

Ornstein, A. and Hunkins, F. (2009). Curriculum Design. *In Curriculum: Foundations, Principles and Issues* (5th Ed.), pp. 181-206. Boston, MA : Pearson/Allyn and Bacon.

Owen, S. (2015). *Innovative leadership 21st for century skill-building: the principal's role in establishing futures-oriented teacher and student learning cultures and practices*. Spain : Paper presented to learner conference.

Parker, G.M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy.* SanFrancisco, Calif. : Jossey-Bass.

Perera, V. (2016). *Innovative leadership*. [online]. available from : http://www.themalaymailonline.com/features/article/innovative-leadership. [accessed 20 June 2022].

Raymond, A.N. (2010). *Employee Training and Development*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.

Robbins, S.P. and Coulter, M. (2003). *Organization Behavior : Concepts Controversies and Application.* New Jersey : Pearson prentice hall.

Rogers, E.M. (1983). *Diffusion of Innovations*. 3ed ed. New York : The Free Press of Glence.

Rogers, M. (2000). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York : The Free Press.

Ronning, R., Espedal, B. and Jordahl, A. (2010). *An Exploration of Two Perspectives on Global Leadership and the Potential Consequences for Global Leadership Development*. Norway : Institute for Research in Economics and Business

Roscorla, T. (2010). *The 7 Steps to Innovative Leadership*. [online]. Available from : http://www.convergemag.com/policy/The-7-Elements-of-Innovative-Leadership.html/. [accessed 18 June 2022].

Sapience Group. (2015). *Leadership Development*. [online]. Available from: http://www.SapienceGroup.net. [accessed 24 June 2022].

Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday.

Sharma, P. (2008). *Innovative Leadership.* [online]. Available from : http://www.scribd.com/doc14705971/Innovative-Leadership. [accessed 18 June 2022].

Spark, R.K. (1989). *Elementary School Principal Inservice : Practices and Perceptions Related to Pupil Academic Achievement Among Select California School Districts*. Ed.D. Thesis, University of the Pacific.

Stufflebeam, D.L. (1971). The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability. *Journal of Research and Development in Education*, 5, 19-25.

Ubaidillah, M.F. (2018). Uncovering English teachers' beliefs of English as an international Language. *Korea TESOL*, 14(2), 139-152.

Vlok, A. (2012). *International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management*. [online]. Available from : www.sciencedirect.com. [accessed 15 June 2022].

Wiersma, W. and Jurs, S. (1990). *Educational measurement and testing*. Needham Heights, MA : Allyn and Bacon.

Wooi, S.C. (2013). *The moderating effect of long-term orientation on the timing and types of rewards.* Managing Service Quality. *An International Journal*, 23(3), 225-244.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1) อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2) นายฉลาด ศรีจุลฮาด ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการวัดผลการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3) ดร.สุชาติ แวงโสธรณ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาการบริหารจัดการการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4) นายสิทธิชัย ยุบลวัฒน์ ตำแหน่งครู โรงเรียนอนุกูลนารี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการวิจัยและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

5) ดร.เพชรจันทร์ ภูทะวัง ตำแหน่งครูโรงเรียนบ้านต้อนวิทยาคาร วิทยฐานะชำนาญการ-พิเศษ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

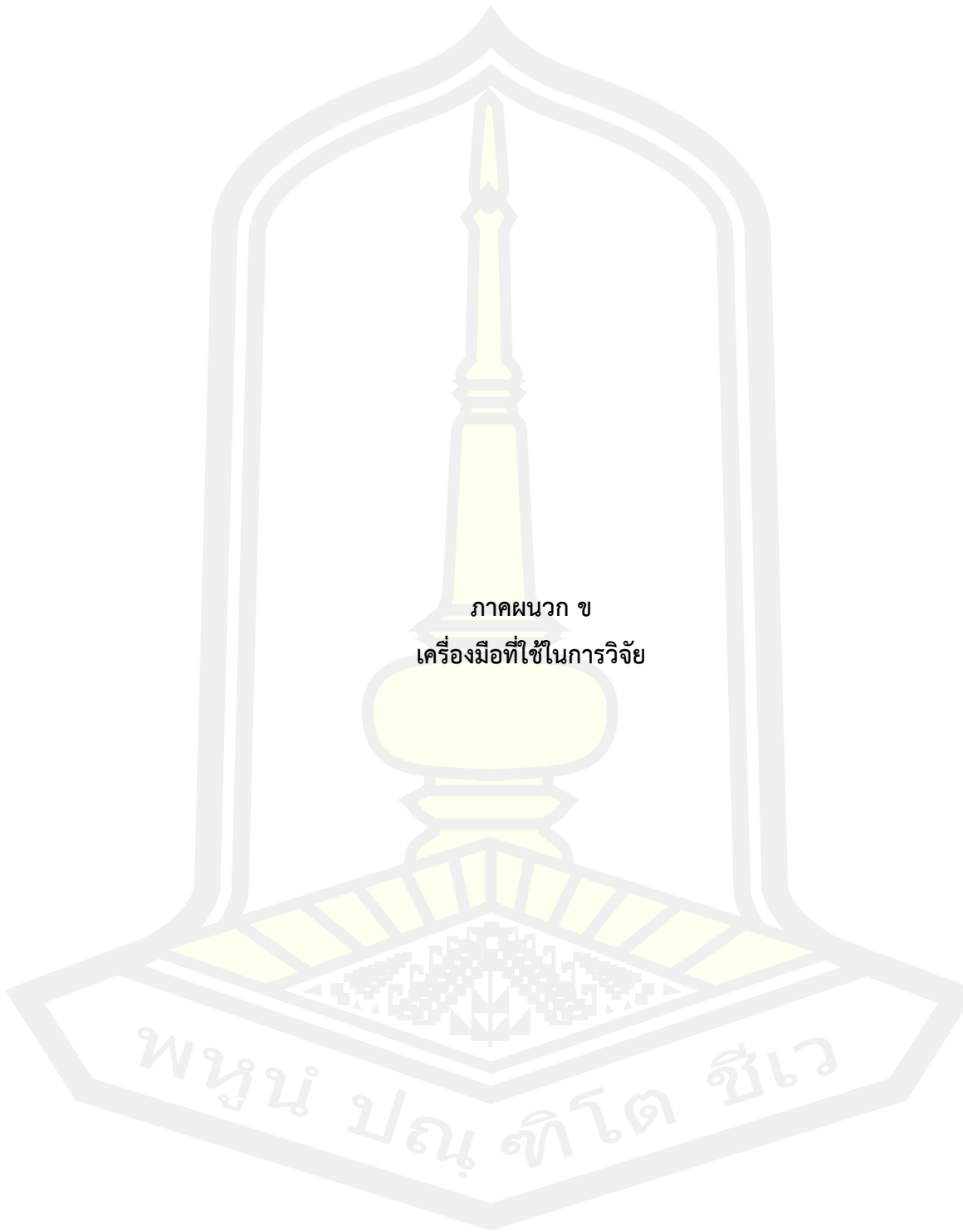
1) รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2) นายประเดิม วรรณทอง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนดงน้อยสงเคราะห์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3) นางสาวรัตติยา ภูมิสายดร ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4) ดร.เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

5) ดร.วิเศษ พลอาจทัน ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

คำชี้แจง ในการตอบคำถามแบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์และเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ จะถือว่าเป็นความลับและไม่มีการนำข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่านให้ครบทุกข้อ

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา ☐ ระดับปริญญาตรี ☐ ระดับปริญญาโท ☐ ระดับปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ

3. ประสบการณ์การทำงาน ☐ 0 – 5 ปี ☐ 6 – 9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

4. ขนาดสถานศึกษา ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก ☐ โรงเรียนขนาดกลาง ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านได้ดำเนินการตามรายการต่าง ๆ ที่ระบุในระดับใดและ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานตามสภาพจริง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์											
1	ท่านมีความรอบรู้และประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม										
2	ท่านสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวมได้										
3	ท่านสามารถดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ										
4	ท่านมีความคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้										
5	ท่านสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์กรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
6	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย										

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)											
7	ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ										
8	ท่านเป็นที่ยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือของเพื่อนร่วมงาน										
9	ท่านมีความซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน										
10	ท่านสามารถกระจายและมอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม										
11	ท่านมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ										
12	ท่านมีความอดทน อดกลั้นเพื่อให้ได้ผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง										
การมีความคิดสร้างสรรค์											
13	ท่านมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความแปลกแตกต่างจากเดิม										
14	ท่านมีการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน										
15	ท่านสามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน										
16	ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตระหนักและเห็นคุณค่าของตัวเอง										
17	ท่านมีความคิดคล่องแคล่วในการทำงาน สามารถหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วและได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่จำกัด										
18	ท่านมีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่หลายมุม										

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การมีความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)											
19	ท่านมีความคิดละเอียดลออในการทำงานโดยมีการคิดในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น										
20	ท่านสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม										
การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม											
21	ท่านมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ										
22	ท่านใช้กระบวนการทำงานและสามารถสร้างทีมงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้										
23	ท่านมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดี										
24	ท่านสามารถแก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้ โดยการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว										
25	ท่านให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน										
26	ท่านสามารถมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่และแบ่งงานได้อย่างชัดเจน และเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย										
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม											
27	ท่านสามารถสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน										
28	ท่านมีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง										

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (ต่อ)											
29	ท่านรับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน										
30	ท่านมีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น										
31	ท่านมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ										
32	ท่านสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ										
33	ท่านสามารถเสริมแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ										
34	ท่านมีการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ										
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ											
35	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ										
35	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ										
36	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน										
37	ท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา										
38	ท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน										

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)											
39	ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ										
40	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
สำหรับการวิจัย
เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้กับกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างไร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ – นามสกุล .....
2. ตำแหน่งปัจจุบัน .....
3. สถานที่ทำงาน .....
4. ประสบการณ์ทำงาน .....ปี

เรื่องที่สัมภาษณ์ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์

สถานที่ .....

วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มเวลา.....น. ถึง.....น.

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

ในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการดำเนินการอย่างไร จึงสามารถส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ในด้านนวัตกรรม เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวมได้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการส่งเสริมให้ครูนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

ในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการใช้กระบวนการทำงานและสร้างทีมงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการบริหารจัดการในองค์การอย่างไร จึงสามารถสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการส่งเสริมครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

...../...../.....

แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งแบบประเมินต่อไปนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุค ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่หลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ– สกุล .....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง .....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด .....สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด

2. โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละข้อคำถาม โดยข้อความแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง โปรแกรมมี ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ มากที่สุด

4 หมายถึง โปรแกรมมี ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ มาก

3 หมายถึง โปรแกรมมี ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ปานกลาง

2 หมายถึง โปรแกรมมี ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ น้อย

1 หมายถึง โปรแกรมมี ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ น้อยที่สุด

3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการของโปรแกรม										
1.1 ความชัดเจนของหลักการ										
1.2 ความสำคัญของหลักการ										
1.3 การนำไปใช้										
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล										
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล										

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. เนื้อหาของโปรแกรม										
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบ										
3.3 เนื้อหากับระยะเวลา										
3.4 Module 1 การมีวิสัยทัศน์										
3.5 Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์										
3.6 Module 3 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม										
3.7 Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม										
3.8 Module 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ										
4. กระบวนการพัฒนา										
4.1 กิจกรรมมีความน่าสนใจและมีความเหมาะสมกับครู										
4.2 ระยะเวลาในแต่ละกิจกรรม										
5. การวัดและประเมินผล										
5.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
5.2 คลอบคลุมทุกสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล										

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

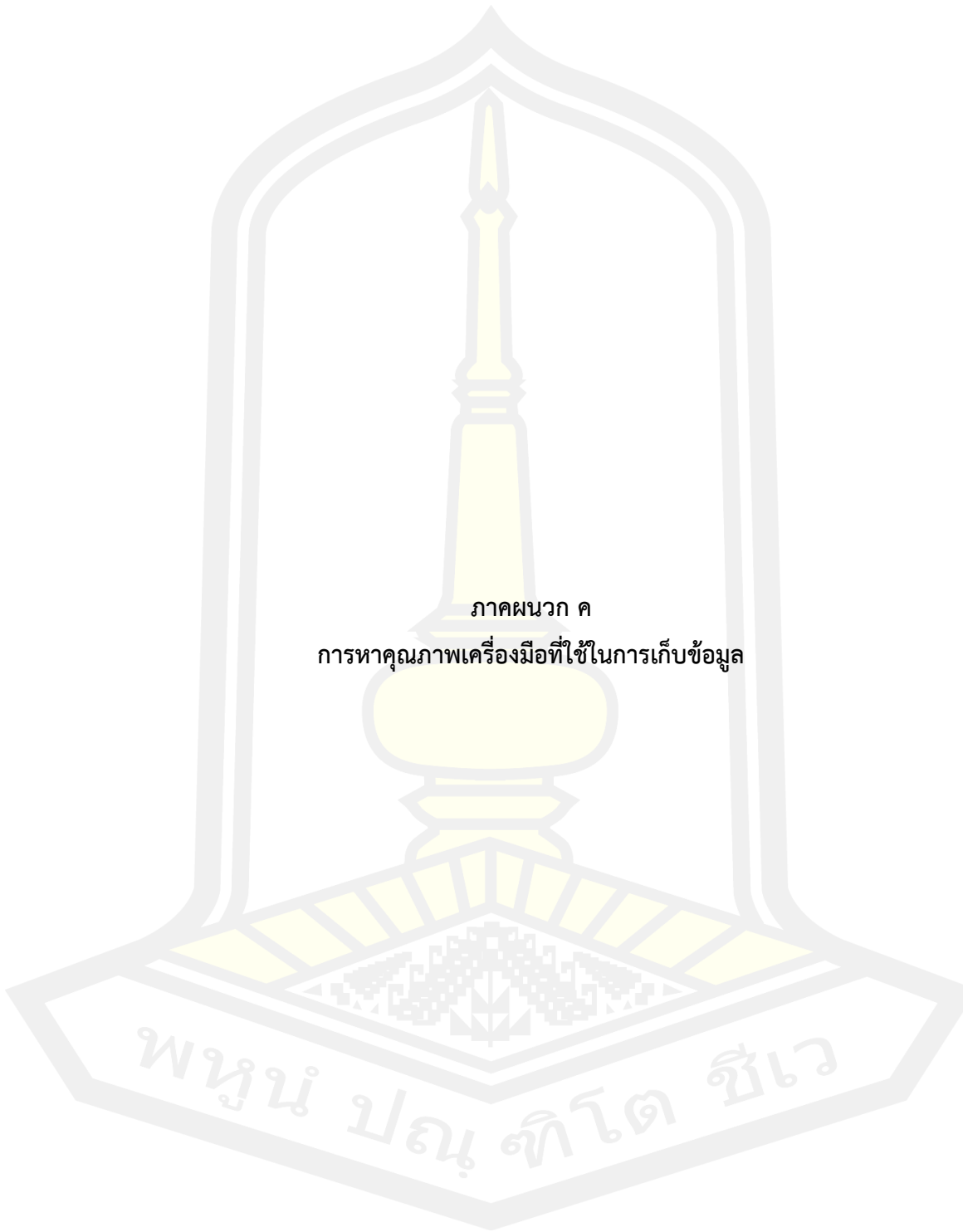
.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....



ภาคผนวก ค
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ตาราง 20 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
9	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	0	1	0	3	0.60	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	0.916*	0.649*	21	0.917*	0.503*
2	0.866*	0.406*	22	0.933*	0.458*
3	0.761*	0.487*	23	0.918*	0.595*
4	0.816*	0.568*	24	0.886*	0.380*
5	0.719*	0.531*	25	0.876*	0.519*
6	0.916*	0.543*	26	0.910*	0.322*
7	0.827*	0.505*	27	0.915*	0.487*
8	0.899*	0.380*	28	0.938*	0.306*
9	0.905*	0.526*	29	0.882*	0.362*
10	0.922*	0.575*	30	0.910*	0.582*
11	0.890*	0.671*	31	0.911*	0.519*
12	0.938*	0.386*	32	0.934*	0.486*
13	0.855*	0.460*	33	0.900*	0.525*
14	0.827*	0.408*	34	0.905*	0.345*
15	0.844*	0.598*	35	0.896*	0.359*
16	0.861*	0.587*	36	0.921*	0.559*
17	0.934*	0.518*	37	0.846*	0.558*
18	0.920*	0.752*	38	0.817*	0.464*
19	0.885*	0.616*	39	0.903*	0.572*
20	0.922*	0.559*	40	0.848*	0.356*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.993	40

ตาราง 23 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	40

(ศูนย์บริการวิชาการและเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา และภาควิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2565). โปรแกรมวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (RESEARCH TOOLS ANALYSIS PROGRAM: RTAP) มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สืบค้นจาก https://edurtap.msu.ac.th/rtapapp/)

ตาราง 24 ผลการหาค่าความเที่ยงตรง ($\bar{X}$) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ข้อที่	$\bar{X}$	แปลผล
1	1.00	ใช้ได้
2	0.80	ใช้ได้
3	1.00	ใช้ได้
4	0.80	ใช้ได้
5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 ผลการหาค่าความเที่ยงตรง ($\bar{X}$) ของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ข้อที่	$\bar{X}$	แปลผล
1.1	1.00	ใช้ได้
1.2	1.00	ใช้ได้
1.3	0.80	ใช้ได้
2.1	0.80	ใช้ได้
2.2	1.00	ใช้ได้
3.1	1.00	ใช้ได้
3.2	0.80	ใช้ได้
3.3	1.00	ใช้ได้
3.4	1.00	ใช้ได้
3.5	1.00	ใช้ได้
3.6	1.00	ใช้ได้
3.7	1.00	ใช้ได้
3.8	1.00	ใช้ได้
4.1	1.00	ใช้ได้
4.2	1.00	ใช้ได้
5.1	1.00	ใช้ได้
5.2	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

Program to Enhance Innovative Leadership of Teachers in the Digital Era under Kalasin Primary Educational Service Area Office 1

จัดทำโดย

นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์

นิสิตระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อภิญญา ถิตย์สมบูรณ์
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 บทนำ

หลักการ 1
วัตถุประสงค์ 2
เนื้อหาสาระ 2
กระบวนการพัฒนา 5
การวัดและประเมินผล 7

ส่วนที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ 9
Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ 12
Module 3 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม..... 15
Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 18
Module 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 22

บรรณานุกรม 25

ส่วนที่ 1
บทนำ

หลักการ

ยุคดิจิทัลเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่าผู้เรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะทำอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียนยุคดิจิทัล (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561) การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษา เนื่องจากนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสามารถช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา ทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ ช่วยในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ช่วยในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) กระทรวงศึกษาธิการได้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารการศึกษา จึงได้มีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยได้จัดตั้งโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งขยายผลสู่ระดับประเทศ พัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับจังหวัด ขยายผลนวัตกรรมการศึกษาสู่ระดับชาติและพื้นที่อื่น ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา โดยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มอ่อนและยากจน และร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา การพัฒนาและการขยายผลนวัตกรรมการศึกษา (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2561)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมีเพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม

โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลและสภาพปัญหาของการจัดการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา และยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศในการนำไปกำหนดเป็นโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สามารถปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่รวดเร็ว เพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล และเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกำลังสำคัญให้มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพ

เนื้อหาสาระ

เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 (160 ชั่วโมง) แบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่

1. Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (20 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคขององค์กรหรืองานในภาพรวมได้ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์กรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกกรอบ สามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และความสำคัญของวิสัยทัศน์

2. การสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

3. การใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) การระดมความคิดร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์

5. การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. Module 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (30 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูมีการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ครูสามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นในมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การกระตุ้นให้ครูได้คิดหาแนวทางหรือวิธีทางในการพัฒนานักเรียน

2. การส่งเสริม สนับสนุน ในด้านการพัฒนานวัตกรรม

3. การให้อิสระทางความคิดในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

4. การใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3. Module 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (20 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูใช้กระบวนการทำงานและสามารถสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูสามารถมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่และแบ่งงานได้อย่างชัดเจน และเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และสามารถแก้ปัญหาร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ โดยการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เนื้อหาโดยรวมประกอบด้วย

1. การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

2. มีกิจกรรมที่ให้สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3. กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจนและตรงตามความถนัด

4. สร้างความตระหนักให้สมาชิกในทีมเห็นถึงความสำคัญของงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

4. Module 4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (50 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูสามารถสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ครูมีการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และมีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง เนื้อหาโดยรวมประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมอย่างชัดเจน
3. จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการสร้างนวัตกรรม
5. การพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเรื่องของการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้
6. การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง
7. การส่งผลงานประกวดในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น

5. Module 5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (40 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื้อหาโดยรวมประกอบด้วย

1. ความรู้เกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมการศึกษา
2. การใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. วิธีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
5. การพัฒนาผลงานเพื่อการประกวดการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

รายละเอียดเนื้อหาและเวลาที่ใช้ในการพัฒนาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

เนื้อหา	เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (ชั่วโมง)	เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น (ชั่วโมง)	เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (ชั่วโมง)
Module 1 การมีวิสัยทัศน์	2	4	14
Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์	3	6	21
Module 3 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	2	4	14
14Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งอง 3105ค์การนวัตกรรม	5	10	35
Mo8d28ule 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	8	28
รวมระยะเวลาในแต่ละกระบวนการพัฒนา	16	32	112
การประเมินผลก่อน – หลังการอบรม	2		
สรุปอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	2		
รวมระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา	**164**		

กระบวนการพัฒนา

การพัฒนาครูสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger and Michael M. Lombardo จาก Canter for Creative Leadership (พัชรา วาณิชวศิน, 2560) มีรายละเอียด ดังนี้

1. 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learn by Experience) ประกอบด้วย การฝึกปฏิบัติงานจริง

2. 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learn by Others) ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน

3. 10 % การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (Learn by Courses) ประกอบด้วย การฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

โดยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

กระบวนการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม	1. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 2. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ 3. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติงานจริง	1. กิจกรรมมอบหมายงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง 2. กิจกรรมการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้มาหรือสรุปผลการฝึกปฏิบัติ

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

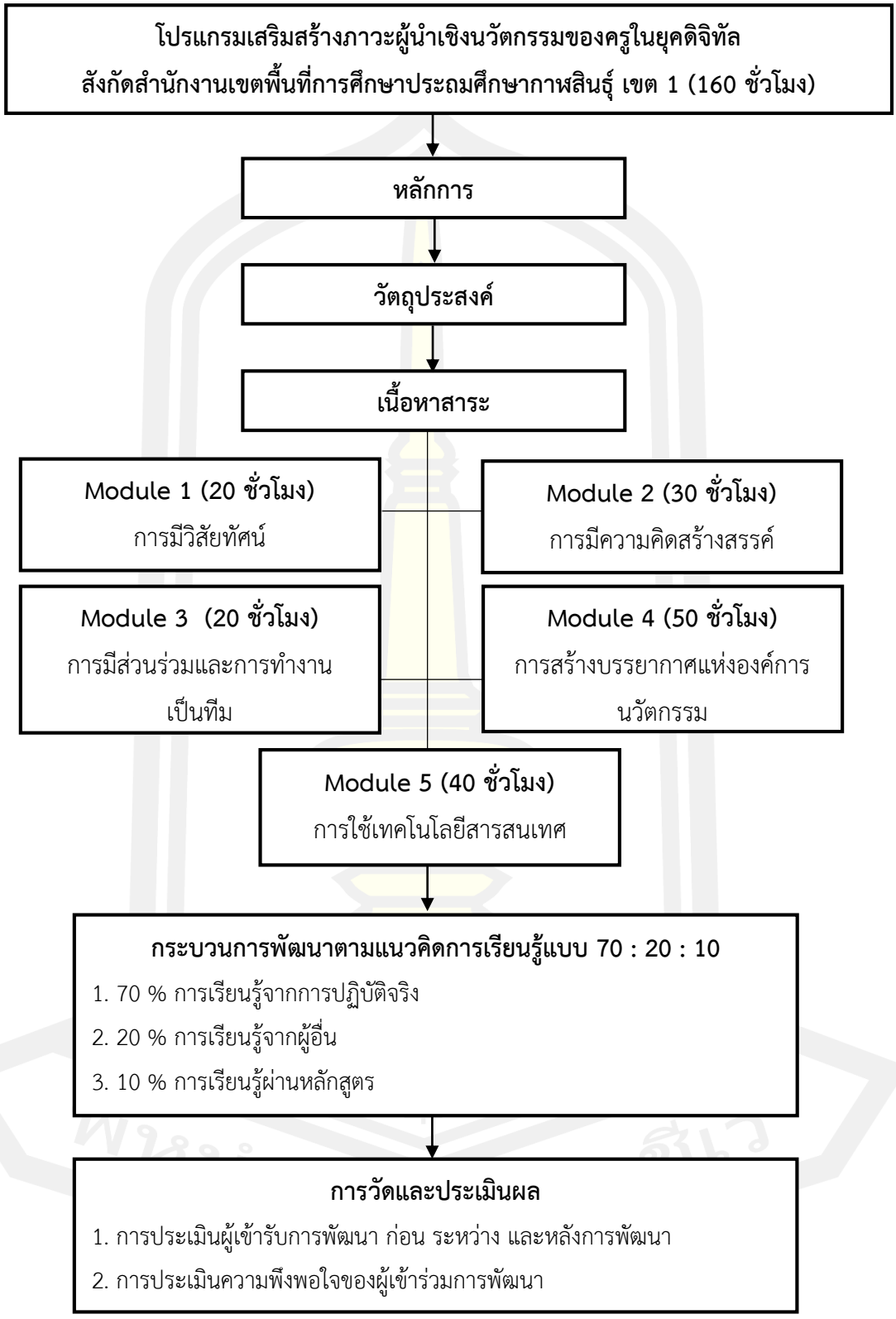
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80 คะแนน) แบ่งเป็น

1. ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน
2. ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 สามารถสรุปดังภาพประกอบ


โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 (160 ชั่วโมง)
หลักการ
วัตถุประสงค์
เนื้อหาสาระ
Module 1 (20 ชั่วโมง)
การมีวิสัยทัศน์
Module 2 (30 ชั่วโมง)
การมีความคิดสร้างสรรค์
Module 3 (20 ชั่วโมง)
การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
Module 4 (50 ชั่วโมง)
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
Module 5 (40 ชั่วโมง)
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
กระบวนการพัฒนาตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10
1. 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
2. 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น
3. 10 % การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร
การวัดและประเมินผล
1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา ก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

ส่วนที่ 2

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 (160 ชั่วโมง)

Module 1 การมีวิสัยทัศน์

(20 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มีความรอบรู้ และประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ คิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน สามารถกระจายและมอบหมายงานให้ทั่วถึงและเป็นมีความเป็นธรรม มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อให้ได้ผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูมีความรู้และเข้าใจในด้านการมีวิสัยทัศน์

2.2 เพื่อให้ครูได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์

2.3 เพื่อให้ครูได้นำความรู้และทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และความสำคัญของวิสัยทัศน์

3.2 การสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

3.3 การใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) การระดมความคิดร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.4 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์

3.5 การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (2 ชั่วโมง)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของของการมีวิสัยทัศน์ใน หัวข้อ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติวิสัยทัศน์

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ที่ดี การสร้างกลยุทธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ (SWOT Analysis) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- กิจกรรม PLC เพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้หรือข้อคิดเห็น แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 6-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีในอุดมคติ

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (4 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (14 ชั่วโมง)

- กิจกรรมมอบหมายงาน โดยนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 1

Module 1 การมีวิสัยทัศน์

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. วิสัยทัศน์คืออะไร มีความสำคัญอย่างต่อองค์กรอย่างไร และท่านมีแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างไร เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร รับรู้ร่วมกัน และเกิดความเข้าที่ตรงกัน

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิธีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างไรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

.....

.....

.....

.....

4. สร้างวิสัยทัศน์ 1 วิสัยทัศน์ ให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

Module 2

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (30 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความแปลกแตกต่างจากเดิม มีการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน สามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตระหนักและเห็นคุณค่าของตัวเอง มีความคิดคล่องแคล่วในการทำงานสามารถหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่จำกัด มีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่หลายมุม มีความคิดละเอียดลออในการทำงานโดยมีการคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูมีความรู้และเข้าใจในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2.2 เพื่อให้ครูได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2.3 เพื่อให้ครูได้นำความรู้และทักษะการมีความคิดสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 การกระตุ้นให้ครูได้คิดหาแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนานักเรียน

3.2 การส่งเสริม สนับสนุน ในด้านการพัฒนานวัตกรรม

3.3 การให้อิสระทางความคิดในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

3.4 การใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (3 ชั่วโมง)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ในหัวข้อ 1) แนวทางหรือวิธีทางในการพัฒนานักเรียน 2) การพัฒนานวัตกรรม 3) กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- กิจกรรม PLC เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 6-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ตามหัวข้อที่กำหนด

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (6 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (21 ชั่วโมง)

- กิจกรรมมอบหมายงาน โดยนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียน

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 2

Module 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการคิดหาแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนานักเรียน

.....

.....

.....

.....

2. ท่านต้องการได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ในด้านการพัฒนานวัตกรรมอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิธีการในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

Module 3

ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (20 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูในการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาร่วมกันโดยการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันอย่างสะดวกและรวดเร็ว มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการมอบหมายงาน บทบาทหน้าที่และแบ่งงานกันอย่างชัดเจน รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูมีความรู้และเข้าใจในด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

2.2 เพื่อให้ครูได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

2.3 เพื่อให้ครูได้นำความรู้และทักษะการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

3.2 มีกิจกรรมที่ให้สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.3 กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจนและตรงตามความถนัด

3.4 สร้างความตระหนักให้สมาชิกในทีมเห็นถึงความสำคัญของงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การศึกษาด้วยตนเอง (2 ชั่วโมง)

- การแสวงหาแหล่งวิทยาการ การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning) และสื่อต่าง ๆ ในหัวข้อ 1) กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงาน 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) การดำเนินการเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดทำสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากศึกษาด้วยตนเอง

4.2 การศึกษาดูงาน (4 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (14 ชั่วโมง)

- กิจกรรมมอบหมายงาน โดยนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 3

Module 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีวิธีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ยกตัวอย่าง กิจกรรมที่ให้สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมให้ได้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความตระหนักให้สมาชิกในทีมเห็นถึงความสำคัญของงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

.....

Module 4

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (50 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน มีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง รับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม สามารถเสริมแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูมีความรู้และเข้าใจในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

2.2 เพื่อให้ครูได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

2.3 เพื่อให้ครูได้นำความรู้และทักษะการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

3.2 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมอย่างชัดเจน

3.3 จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.4 การจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการสร้างนวัตกรรม

3.5 การพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเรื่องของการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

3.6 การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง

3.7 การส่งผลงานประกวดในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (5 ชั่วโมง)

- การบรรยาย ให้ความรู้ เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ในหัวข้อ 1) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) การคิดเชิงระบบ 3) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การพัฒนาบุคลากร

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- กิจกรรม PLC เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 6-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ตามหัวข้อที่กำหนด

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (10 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (35 ชั่วโมง)

- กิจกรรมมอบหมายงาน โดยนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมที่สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 4

Module 4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีเป้าหมายอย่างไรในการพัฒนานวัตกรรม

.....

.....

.....

.....

3. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. วัสดุ อุปกรณ์ใดบ้างที่จำเป็นในการสร้างนวัตกรรม

.....

.....

.....

.....

5. จงยกตัวอย่างนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีวิธีการในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

7. ในปัจจุบันมีการประกวดผลงานในด้านนวัตกรรมทางการศึกษาจากหลายหน่วยงาน หากเลือกส่งผลงานเข้าประกวด ท่านจะส่งผลงานประกวดกับหน่วยงานใด เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

Module 5
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (40 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูมีความรู้และเข้าใจในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 เพื่อให้ครูได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 เพื่อให้ครูได้นำความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 ความรู้เกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมการศึกษา

3.2 การใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.4 วิธีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

3.5 การพัฒนาผลงานเพื่อการประกวดการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (4 ชั่วโมง)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในหัวข้อ 1) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมการศึกษา

2) ความสำคัญและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- กิจกรรม PLC เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 6-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (8 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (28 ชั่วโมง)

- กิจกรรมมอบหมายงาน โดยนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาในรูปแบบนวัตกรรมที่เป็นสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 5

Module 5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. จงอธิบายความหมาย ความเหมือน และความแตกต่างของ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมการศึกษา

.....

.....

.....

.....

2. จงยกตัวอย่างสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

3. จงยกตัวอย่าง สื่อ วัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 2*. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2543). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา.* นนทบุรี: สำนักพิมพ์ SR printing.

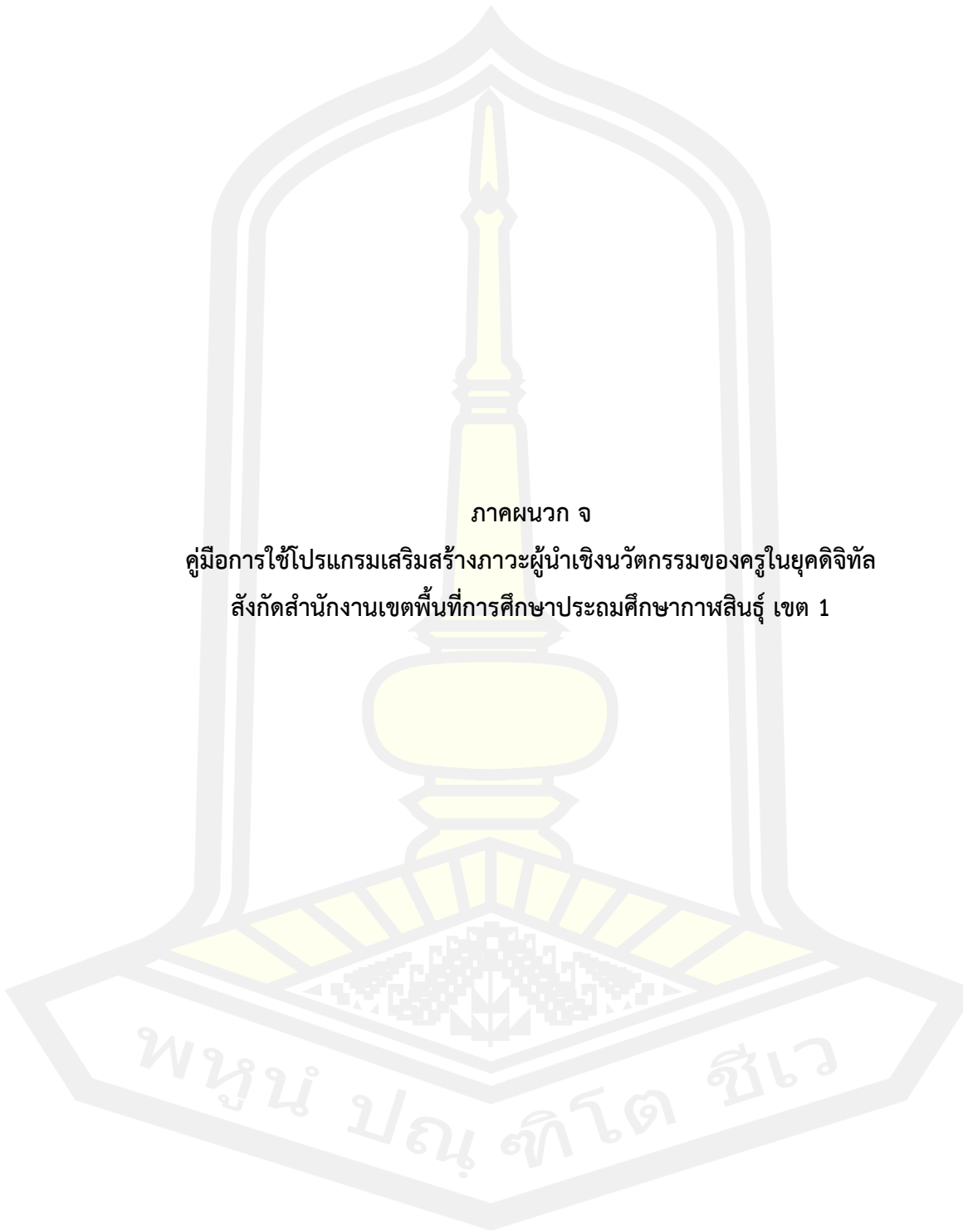
ประคอง สุคนธจิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *3 ปี หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมของคุรุสภา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2561). *พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา.* [ออนไลน์]. ได้จาก : https://www.edusandbox.com. [สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน, 2565]

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). วิ*สัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่.* กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



ภาคผนวก จ
คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1



คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

Guidebook the Program to Enhance Innovative Leadership of Teachers in the Digital Era under Kalasin Primary Educational Service Area Office 1

จัดทำโดย
นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์
นิสิตระดับปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คู่มือการใช้โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมนี้จะเป็นนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อภิญญา ถิตย์สมบูรณ์
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สารบัญ

หน้า

คำแนะนำการใช้โปรแกรม 1
การดำเนินการพัฒนา 1
กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา 2
ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา 3
สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 3
การวัดและประเมินผล 4

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด

3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่สำหรับการพัฒนา

4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้รอบคอบ

5. ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้

6. ประเมินผลการพัฒนา และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. เรียนเชิญครูที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการซึ่งควรเป็นครูที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จนจบโปรแกรม

2. ส่งหนังสือราชการถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อเรียนเชิญครูที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ

3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่สำหรับการพัฒนา

4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้เรียบร้อย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)

2. ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 30 ข้อ (30 นาที)

3. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้เนื้อหาจาก Module 1- 5 (160 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการหลังการพัฒนา

การดำเนินการหลังการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สรุปบทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถาม-ตอบ ข้อสงสัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู (2 ชั่วโมง)

2. ประเมินผลหลังการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 30 ข้อ (30 นาที)

3. ประเมินความพึงพอใจหลังจบกิจกรรมการพัฒนา พิธีปิด และมอบเกียรติบัตรแก่วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
1. การฝึกอบรม (Training)	1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
2. การศึกษาดูงาน (Site Visit)	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
3. การศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)	1. การแสวงหาแหล่งวิทยาการ 2. การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning) 3. การเรียนรู้จากสื่อ (Media)

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 160 ชั่วโมง

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบ Module 1, Module 2, Module 3, Module 4 และ Module 5
2. ใบงาน แบบทดสอบ และแบบประเมิน
3. เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้ แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80คะแนน) แบ่งเป็น

1. ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน
2. ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

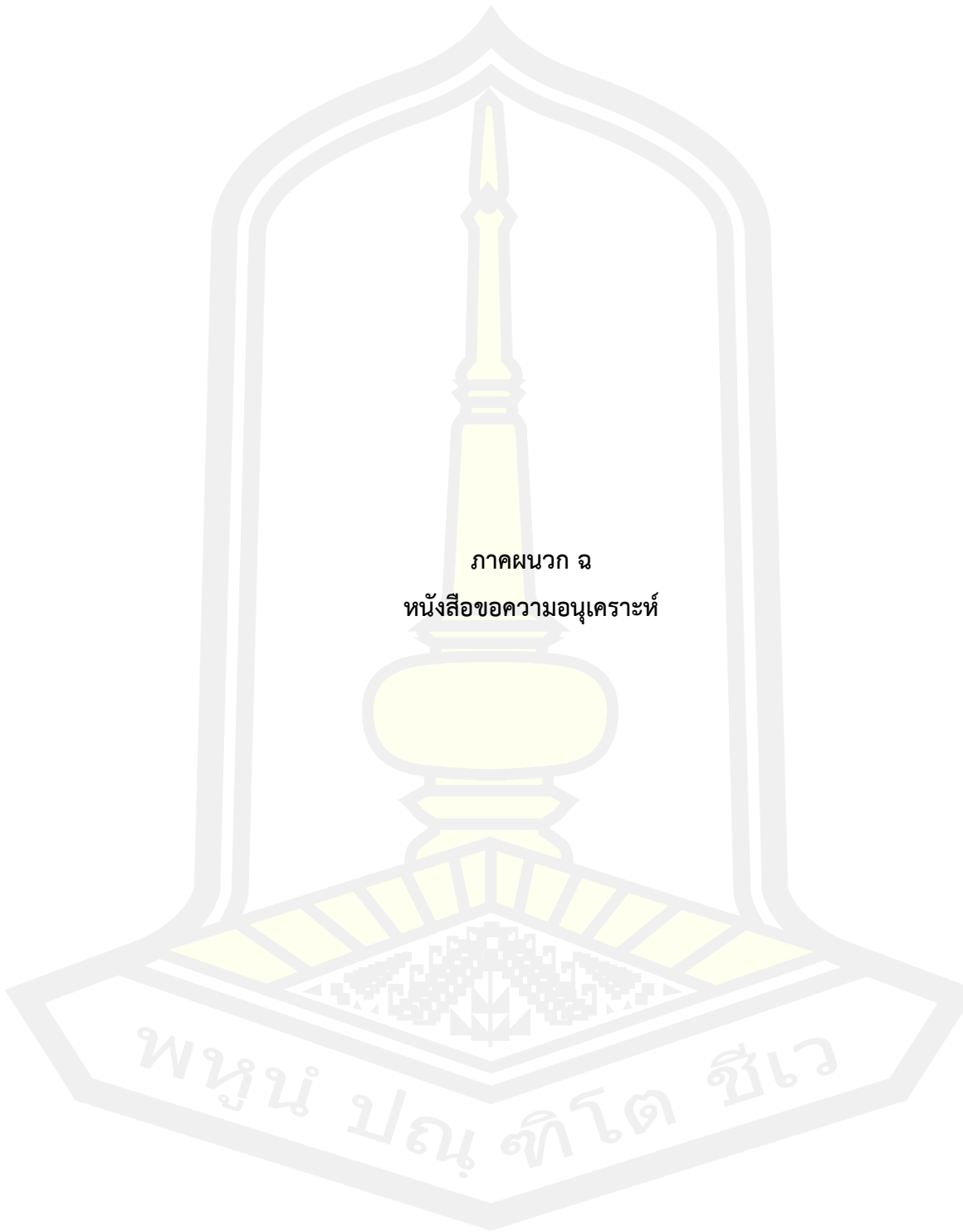
รายละเอียดการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 แสดงดังตาราง

ตารางการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

กิจกรรม/เนื้อหาสาระ	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา		30 นาที
ประเมินผลก่อนการพัฒนา	- ทดสอบ	30 นาที
Module 1 การมีวิสัยทัศน์ 1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และความสำคัญของวิสัยทัศน์ 2. การสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 3. การใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) การระดมความคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ 5. การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	- การฝึกอบรม 2 ชั่วโมง - การศึกษาดูงาน 4 ชั่วโมง - การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 14 ชั่วโมง	20 ชั่วโมง
Module 2 ความคิดสร้างสรรค์ 1. การกระตุ้นให้ครูได้คิดหาแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนานักเรียน 2. การส่งเสริม สนับสนุน ในด้านการพัฒนานวัตกรรม 3. การให้อิสระทางความคิดในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 4. การใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	- การฝึกอบรม 3 ชั่วโมง - การศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง - การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 21 ชั่วโมง	30 ชั่วโมง

กิจกรรม/เนื้อหาสาระ	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
Module 3 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 1. การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน 2. มีกิจกรรมที่ให้สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 3. กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจนและตรงตามความถนัด 4. สร้างความตระหนักให้สมาชิกในทีมเห็นถึงความสำคัญของงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	- การศึกษาด้วยตนเอง 2 ชั่วโมง - การศึกษาดูงาน 4 ชั่วโมง - การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 14 ชั่วโมง	20 ชั่วโมง
Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมอย่างชัดเจน 3. จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม 4. การจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการสร้างนวัตกรรม 5. การพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเรื่องของการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ 6. การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง 7. การส่งผลงานประกวดในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น	- การฝึกอบรม 5 ชั่วโมง - การศึกษาดูงาน 10 ชั่วโมง - การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 35 ชั่วโมง	50 ชั่วโมง

กิจกรรม/เนื้อหาสาระ	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
Module 5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 1. ความรู้เกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมการศึกษา 2. การใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4. วิธีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 5. การพัฒนาผลงานเพื่อการประกวดการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	- การฝึกอบรม 4 ชั่วโมง - การศึกษาดูงาน 8 ชั่วโมง - การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 28 ชั่วโมง	40 ชั่วโมง
สรุปบทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น		2 ชั่วโมง
ประเมินผลหลังการพัฒนา		30 นาที
ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนา		30 นาที
พิธีปิด		30 นาที



ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว2444 วันที่ 29 กันยายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ว2482

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายฉลาด ศรีจุลฮาด

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว2482

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายสิทธิชัย ยุบลวัฒน์

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว2444

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 กันยายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายสุชาติ แวงโสธรณ์

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว2444

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 กันยายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.เพชรจันทร์ ภูทะวัง

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว2614 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว2615

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว2615 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว34

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายศักรินทร์ ภูละมุล

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านขอข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว34

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวภานุชนาถ ก้านจักร

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านขอข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว34 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสุชาติ แวงโสธรณ์

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านขอข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว34

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายทรงสิทธิ์ ทองจรัส

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านขอข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว34

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายมานิต เหลื่อมกุมมาร

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านขอข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว34

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางอรุณรัตน์ ระวิโชติ

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านขอข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว201 วันที่ 23 มกราคม 2566
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ว201 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว201

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิเศษ พลอาจทัน

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว201

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวรัตติยา ภูมิสายดร

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966



ที่ อว 0605.5(2)/ว201 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายประเดิม วรรณทอง

ด้วย นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847979966

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวอภิญญา ถิตย์สมบูรณ์
วันเกิด	วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2538
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 410 หมู่ที่ 6 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) (เกียรตินิยมอันดับ 1) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
	พ.ศ. 2566 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม